

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI SMPN 6 TOLITOLI**



Tesis

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister dalam Pendidikan Agama Islam pada
Program Pascasarjana UIN Alauddin
Makassar

Oleh:
SAMSIDAR
NIM. 80100209182

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2012

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa tesis ini benar hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 23 APRIL 2012

Penulis

SAMSIDAR

NIM: 80100209182

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله واصحابه اجمعين.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas nikmat dan Hidayah-Nya jualah sehingga upaya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis ini yang berjudul “Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 6 Tolitoli” dapat penulis selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semoga atas izin-NYA pula karya tulis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi lembaga pendidikan secara umum, demikian sebagai umat Rasulullah saw, patutlah penulis menghaturkan shalawat dan salam kepada beliau dan para sahabatnya, Insya Allah segala rahmat yang Allah curahkan kepada beliau akan sampai kepada kita semua. Amin ya rabbal’alamin.

Dalam penulisan karya ini, tidak sedikit hambatan dan kendala yang penulis alami, namun alhamdulillah berkat *Inayah* Allah swt serta adanya motivasi penulis yang didorong kerja keras yang tidak kenal lelah, serta bantuan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikannya, meskipun secara jujur penulis menyadari karya tulis ini masih banyak kekurangan, itulah sebabnya, penulis berharap keritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak terhadap kesempurnaan tesis ini, dan tidak lupa pula penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih terutama kepada:

1. Rektor UIN Alaudin Makassar, Prof. Dr.H. Abd. Qadir Gassing, HT, M.S.

Direktur Program Pascasarjana, Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, M.A. Dengan seluruh jajarannya yang memberikan kesempatan kepada penulis dengan segala kebijakan dan kemudahan untuk menyelesaikan pendidikan pada program pascasarjana (S2) pada bidang kependidikan agama Islam.

2. Ketua program studi dirasah Islamiyah, Dr. Muljono Damopolii, M.Ag, dan sekretaris program studi, Dr. Firdaus, M.Ag yang memimpin seluruh program studi dirasah islamiyah pada pascasarjana UIN Alaudin Makassar.
3. Promotor I, dan promotor II, Prof.Dr.H. Moch. Qasim mathar, M.A. dan Prof. Dr.H. Mappanganro, M.A. yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi peneliti dalam merampungkan tesis ini.
4. Para Dosen Penguji masing-masing; Muh. Wayong, Ph.D.,M. Ed. M. Dan Dr. Salahuddin, M.Ag. yang telah banyak memberikan masukan dalam bentuk perbaikan demi kesempurnaan tesis ini.
5. Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag. Selaku moderator dalam sidang munaqasyah, juga memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
6. Segenap Guru besar, Para Dosen yang dengan sepenuh hati telah memberikan perkuliahan kepada kami mahasiswa PPs UIN Makassar.
7. Seluruh karyawan Tata Usaha PPs UIN Makassar yang telah banyak membantu kami dalam pengurusan dan penyelesaian segala administrasi.
8. Pimpinan dan karyawan perpustakaan yang telah berkenan memberikan berbagai referensi untuk kepentingan studi kami.
9. Kepala SMPN 6 Tolitoli dan para guru, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di SMPN 6 Tolitoli.

10. Kepala SMK Nuansa, beserta seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang banyak memfasilitasi penulis dalam mengikuti pendidikan pada program Pascasarjana (S2) UIN Alauddin Makassar.
11. Teristimewa kepada Orang Tua/ mertua Penulis, suami dan Anak-anak serta saudara yang semuanya telah memberikan motivasi dan dengan tulus ikhlas mengorbankan berbagai kepentingan untuk memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan pada program Pascasarjana (S2) UIN Alauddin Makassar.
12. Terutama kepada Bapak Muallimin Khalid, S.Pd. M.Pd.I. Yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dari awal hingga mencapai penyelesaian pendidikan pada program pascasarjana UIN Alauddin Makassar.
13. Kepada teman-teman seangkatan penulis yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian tugas-tugas akademik yang dibebankan kepada penulis terkait dengan penyelesaian tesis ini.

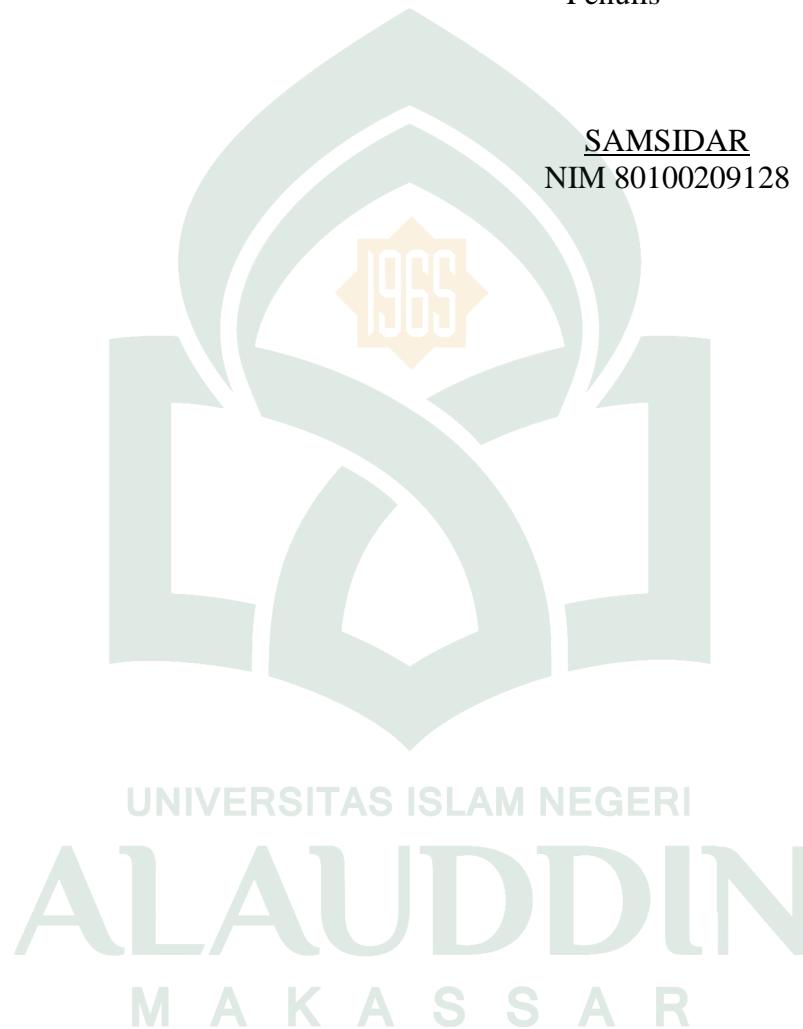
Dari Berbagai pihak yang tersebut, penulis yakin bahwa proses penyelesaian pendidikan yang penulis tempuh sampai pada jenjang penyelesaian tesis ini, masih banyak pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, baik secara material maupun spiritual, namun tidak dapat penulis menyebutkan secara keseluruhan, hingga kepada Allah dimohon kiranya ganjaran pahala diberikan kepada yang bersangkutan setimpal dengan amal ibadah mereka. Amin.

Akhirnya penulis harapkan, kiranya kepada pihak yang berkompeten, dapat memberikan arahan dan saran-saran guna kesempurnaan tesis ini sehingga dapat

menjadi salah satu syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar akademik Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I). Semoga Allah meridhoi dan membimbing Hamba-Nya ke jalan yang benar. Amin ya Rabbal alamin.

Makassar, 23 April 2012
Penulis

SAMSIDAR
NIM 80100209128



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	9
D. Kajian Pustaka.....	10
E. Kerangka Pikir.....	14
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
G. Garis Besar Isi.....	16
BAB II TINJAUAN TEORETIS.....	18-77
A. Arti Motivasi, Kinerja dan Pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	18
B. Peningkatan Motivasi Kinerja.....	43
C. Paradigma Peran Guru dan Upaya- Upaya yang Dilakukan dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Guru	68
BAB III METODE PENELITIAN.....	78-87

A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	78
B. Pendekatan Penelitian	81
C. Sumber Data.....	82
D. Teknik dan instrumen Pengumpulan Data.....	83
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	85
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 88-123
A. Gambaran Umum SMPN 6 Tolitoli.....	88
B. Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja guru Di SMPN 6 Tolitoli.....	94
C. Dampak Kinerja Guru di SMPN 6 Tolitoli.....	105
D. Faktor yang Mendukung dan Menghambat dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Tolitoli.....	114
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	124
B. Implikasi Penelitian.....	125
DAFTAR PUSTAKA	127.
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

ABSTRAK

Nama : Samsidar
NIM : 80100209182
Konsentrasi : Pendidikan dan Keguruan
Judul Tesis : Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tolitoli.

Tesis ini membahas tentang masalah Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 6 Tolitoli. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan peran motivasi dan kinerja guru pada SMPN 6 Tolitoli, untuk mengetahui dampak kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli, dan untuk mengetahui faktor apa yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SMPN 6 Tolitoli.

Untuk memperoleh jawaban dari permasalahan tersebut, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode pendekatan pedagogis, sosiologis, psikologis, dan yuridis. Informan/obyek penelitiannya adalah, kepala sekolah dan guru, pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan; reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Berdasarkan penelitian penulis, bahwa motivasi guru pada SMPN 6 Tolitoli dapat dilihat dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lebih meningkat lagi dalam proses pembelajaran dari pihak guru, bila dapat menggunakan pendekatan komunikasi, keharmonisan, perencanaan, dan evaluasi, utamanya motivasi dari kepala sekolah didalam memberikan semangat terhadap kinerja guru. Dampak kinerja guru dapat ditinjau dari dua segi, segi hasil dan dari segi proses. Faktor lingkungan, kurikulum, guru wali kelas, peserta didik adalah faktor utama dalam mendukung motivasi kinerja guru, juga harus dikatakan bahwa hal tersebut menjadi hambatan dalam proses kinerja di sekolah, oleh karena itu dibutuhkan kerja sama yang baik dengan melakukan komunikasi, koordinasi dan evaluasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah; perlu adanya usaha-usaha yang mendorong guru kearah sikap inisiatif, kreatif dan inovatif, hal ini diharapkan kebijakan dan komitmen kepala sekolah untuk memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada setiap guru untuk menyampaikan gagasannya yang berkaitan dengan tugasnya, dan memberikan peluang kepada guru untuk lebih meningkatkan profesinya, dan memaksimalkan fungsionalisasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dengan selalu memberikan; motivasi, insentif, harapan dan penghargaan atas segala upaya yang guru kerjakan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dan dapat menambah khasanah kekayaan intelektual. Di samping itu penelitian ini dalam pengembangannya dapat menemukan ide atau gagasan baru yang konstruktif dalam membangun dan meningkatkan motivasi kinerja kearah yang baik. Ide atau gagasan itu tentunya dibarengi dengan aksi dilapangan agar apa yang menjadi tujuan penelitian ini terealisasi sebagaimana mestinya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah salah satu komponen dalam proses pembelajaran, yaitu ikut dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Pada setiap guru terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didiknya menuju suatu kedewasaan atau tarap perkembangan tertentu, dalam rangka ini, guru tidak semata-mata sebagai *transfer of knowledge* (mentransfer ilmu pengetahuan) tetapi juga sebagai pendidik *transfer of values* (mentransfer nilai) dan pengarahan yang menuntun peserta didiknya untuk belajar.

Berkaitan dengan ini, maka sebenarnya guru memiliki peranan sangat kompleks dalam proses pembelajaran, dalam usahanya untuk mengatur peserta didik ke taraf yang dicita-citakan sesuai dengan Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 4 dirumuskan bahwa:

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.¹

¹Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU RI No. 20 Tahun 2003) dan Peraturan Pelaksanaannya (Cet. I; Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 4.

Dengan menelaah tujuan pendidikan nasional tersebut, maka jelas bahwa pendidikan nasional merupakan suatu hal yang mendasar dalam upaya membentuk manusia yang berkompeten dalam membangun bangsa dan negara yang mandiri, meningkatkan keabilitas, keimanan, bertanggung jawab dan penuh rasa percaya diri.

Pendidikan tidak akan pernah mencapai tujuan risalah yang suci mengembangkan potensi manusia dengan jalan memproduksi akal yang mampu berpikir positif. Jiwa yang beriman, serta tangan-tangan terampil yang siap bekerja keras untuk kepentingan umat dalam berbagai lapangan kerja yang bervariasi, jika para pelaksananya masih memiliki sifat dan sikap malas. Bahkan sifat dan sikap malas tersebut, pada gilirannya hanya akan mempengaruhi rencana umat secara keseluruhan.²

Sasaran motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan guru karena merupakan elemen vital di dalam kehidupan, sebab motivasi dapat diartikan sebagai usaha supaya guru dapat menyelesaikan tugas dengan semangat karena ingin dan ikhlas dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru hendaknya melakukan dengan motivasi dan niat yang tulus dalam mengerjakan tugas kesehariannya agar dapat memperoleh keridaan Allah swt. Dalam sebuah hadis, nabi saw. Bersabda:

²Kamal Muhammad 'Isa, *Khashaish Madrasah Nubuwwah*, yang diterjemahkan oleh Chairul Halim, dengan judul "*Manajemen Pendidikan Islam*", (Cet. I; Jakarta: Fikahati Aneksa, t.th), h. 64

Artinya:

Dari Amiril Mu'min Abu Hafsh umar BinKhottab Radiyallahu Anhu Bin naufal Bin Abdil Uzza Birru"ya Bin Abdullah Bin Qurth Bin Rozzah Bin Adi Bin Qa"ab Bin Lu'an Bin Galif Bin al-Quraisiyyi al-Adawiyyi, Beliau berkata saya mendengar Rasulullah saw. Bersabda Sesungguhnya amal perbuatan itu tergantung niatnya, dan sesungguhnya amalnya ini tergantung apa yang diniatkannya. (Muttafaq 'Alaih).³

Hadis ini merupakan inti ajaran Islam, karena perbuatan manusia terdiri dari perbuatan hati, lida dan lisan dan anggota badan, sedangkan niat merupakan salah satu dari ketiganya, memberikan motivasi dan spirit dengan niat untuk keberhasilan bersama, keikhlasan seorang guru dapat memotivasi diri sendiri karena timbul dari diri sendiri sehingga menimbulkan keinginan yang mendalam untuk mencapai tujuan tertentu apapun halangan yang harus diatasinya. Pemikiran dan tindakan yang positif bersama dengan keinginan yang kuat, dan melekat dari seorang guru sehingga dapat mengarahkan pada arah tujuan suatu tindakan.

Timbulnya motivasi kinerja dapat timbul pada diri manusia dengan melihat beberapa pendekatan diantaranya; Pertama, Pendekatan Partnersip, diasumsi bahwa, pegawai atau guru tidak menyukai pekerjaan, namun mereka akan melaksanakannya dengan baik apabila mereka mempunyai perasaan bahwa mereka berpartisipasi dalam hasil-hasil usahanya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan motivasi, pimpinan atau kepala sekolah menciptakan suasana yang nyaman dan makmur dalam lingkungannya, kedua Pendekatan produktivitas, menekankan pada imbalan yang

³ Abu Abdullah Bin Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah al-Ju'fi al-Bukhari "Lijami'i Ash-shahih, al-Muktashar (shahih Bukhari) (Cet. I; Beirut Libanon: t.p, 1422), h. 6.

didasarkan pada produktivitas kerja pemberian tugas menjadi spesifik dan tingkat upah atau gaji ditetapkan sesuai prestasinya.⁴

Suatu pemikiran dasar bahwa, pendekatan tersebut ketika manusia melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi imbalan berusaha untuk mengulang kembali pekerjaannya, sebaliknya ketika manusia atau guru dikenakan hukuman sebagai akibat dari tindakannya, ia tidak berusaha untuk mengulangnya lagi. Guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama ditingkat institusional dan intruksional, Posisi guru dalam melaksanakan pendidikan berada pada garis terdepan, keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai guru sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan, tanpa guru, pendidikan hanya sebagai slogan muluk karena keberadaan guru dianggap sebagai titik sentral dan awal dari semua peningkatan pendidikan.⁵ Disamping itu, guru sebagai salah satu unsur utama dalam pendidikan, kelihatannya memiliki segi-segi tertentu yang menarik untuk dikaji, sebab kemungkinan dapat diperoleh seperangkat pengetahuan yang bersifat teoretis tentang guru, khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kinerja guru.

Menurut Winardi, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif,

⁴ George R. Terry, *Prinsip- Prinsip Manajemen* (Cet. X; Jakarta: Grafika Offset, 2009), h. 131.

⁵ Muhammad Surya, *Percikan Perjuangan Guru* (Cet. I; Semarang: Aneka Ilmu, 2003), h. 2.

hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁶

Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut: Pertama, seseorang senang terhadap sesuatu apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, kedua, apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan, maka biasanya orang tersebut, terdorong untuk melakukan kembali perbuatan itu.⁷

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada peserta didik, ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai guru perlu suatu kajian lebih lanjut, pertama, karena guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara, tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pembelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran di dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain, mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kedua, karena kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan, pendidikan disini bukan sekedar sebagai media dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi kegenerasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik, suatu bangsa yang semakin maju dan berkembang dengan teknologi yang semakin canggih guru semakin akurat melaksanakan fungsinya, dan

⁶ Winardi, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Cet. II; Jakarta: Kencana prenada Group, 2000), h. 34.

⁷ Hamza B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Cet, VIII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 8.

semakin terjamin, tercipta, dan terbinanya kesiapan sebagai manusia pembangun oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorongnya untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin Selain itu, adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugasnya, guru hanya melaksanakan proses pembelajaran saja tapi fungsi mendidiknya kurang.

Untuk menjadi pengajar dengan motivasi kinerja yang menarik haruslah memiliki ketajaman akal, kepribadian yang utuh dan prikemusiaan yang besar, seorang guru harus dengan penuh keyakinan memilih dan menetapkan pekerjaan “mengajar” sebagai jabatan karier, ia harus mempunyai motivasi tinggi, bukan opportunis dan tidak *avonturistis*, ia harus mempunyai kesadaran dan tanggung jawab yang besar.

Setiap guru melaksanakan pembelajaran, perlu melaksanakan hal-hal yang bersifat rutin bertanya di dalam kelas, menerangkan pelajaran dengan suara yang baik dan mudah ditangkap serta ia sendiri dapat memahami pertanyaan-pertanyaan atau pendapat muridnya, ia harus pandai berkomunikasi dengan peserta didik. Setiap saat ia siap memberikan bimbingan atas kesulitan yang dihadapi para peserta didik, pekerjaan ini hanya mungkin dilakukan apabila berbadan sehat, dan memiliki kepribadian yang menarik.

Dalam suasana di dalam kelas, di mana peserta didik bermacam-macam latar belakang minat dan kebutuhannya maka ia harus sanggup merangsang peserta didik untuk belajar, menjaga disiplin kelas, melakukan supervise, belajar dan memimpin sehingga pembelajaran berjalan baik dan memberikan hasil yang memuaskan.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu mengadakan kerja sama dengan orang tua peserta didik, dengan badan-badan kemasyarakatan dan sekali-kali membawa peserta didik mengunjungi obyek-obyek yang kiranya perlu diketahui peserta didik dalam rangka kurikulum sekolah. Dan ia perlu pula mengundang seorang ahli dari masyarakat untuk memberikan ceramah atau latihan-latihan dalam keterampilan tertentu. Selain melaksanakan tugas profesinya di sekolah, guru wajib pula berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan masyarakat serta memperbaiki peranan dan kualifikasi profesionalnya.⁸ Demikianlah begitu uniknya pekerjaan seorang guru dan betapa luasnya tugas kewajiban yang harus dikerjakannya, betapa banyaknya hubungan-hubungan yang perlu dibina dan dipupuknya, serta betapa ia harus menghadapi masalah-masalah baik pribadi maupun sosial. Namun demikian, pada akhirnya masyarakat mengakui bahwa pekerjaan guru adalah suatu pekerjaan mulia dan telah merangsang banyak pemuda yang terjun ke dalamnya.

Seorang guru juga hendaknya tidak pernah tamak dan bathil, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sehingga seorang guru semata-mata hanya mengharapkan ganjaran dan pahala dari Allah swt. sebagaimana dinyatakan dalam surat Huud (11) ayat 51 sebagai berikut:

يَقُومُوا لَكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِنَّ أَجْرِي إِلَّا عَلَى الَّذِي فَطَرَنِي أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٥١﴾

Terjemahnya:

⁸Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Cet. XI; Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 117.

Hai kaumku, aku tidak meminta upah kepadamu bagi seruanmu ini. upahku tidak lain hanyalah dari Allah yang Telah menciptakanku. Maka Tidakkah kamu memikirkan(nya)?"⁹

Berhubungan dengan ayat tersebut, guru dalam melaksanakan setiap tugasnya hendaknya dibarengi dengan keikhlasan dan motivasi, sebab perbuatan termasuk dalam proses pembelajaran, didorong oleh sesuatu atau beberapa motif, yang biasa disebut dorongan atau kebutuhan yang merupakan suatu tenaga yang berada pada diri individu atau guru untuk berbuat mencapai suatu tujuan.

Seberapa besar motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan mudah karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya *skill*, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan, secara tegas kinerja guru yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Peningkatan motivasi kinerja merupakan salah satu langkah awal yang dapat mendorong terciptanya reformasi, dalam dunia pendidikan, khususnya di SMPN 6 Tolitoli. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru maka diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian guna mengetahui hal-hal yang dapat dilakukan dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli.

⁹Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci al-Qur'an, 1989/1990), h. 335

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah

Berdasarkan gambaran yang telah dirumuskan bahwa, pokok permasalahan yang diajukan adalah bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Kabupaten Tolitoli.

Adapun sub masalah yang penulis maksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli?
2. Bagaimana dampak kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli?
3. Faktor apa yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli?

C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Tesis ini berjudul “Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli”. Untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas terhadap judul tersebut, dan menghindari salah tafsiran terhadap pembahasan isi tesis, maka penulis memberi pengertian kata-kata yang dianggap perlu untuk dijelaskan:

“Peranan” Menurut Departemen Pendidikan Nasional dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk berperan dalam penyelesaian suatu peristiwa atau permasalahan yang akan dihadapi.¹⁰

Motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.¹¹

¹⁰Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 751.

¹¹*Ibid.*, h. 666.

Motivasi kinerja yang dimaksud tersebut adalah semangat kerja guru di SMPN 6 Tolitoli “Motivasi kinerja” adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian dengan cepat dan baik.¹²

“guru” adalah anggota masyarakat yang berkompoten (cakap, mampu, dan wewenang) dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah untuk melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang serta tanggung jawab sebagai guru, baik dalam lembaga pendidikan jalur sekolah maupun lembaga luar sekolah.¹³

Peranan motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah urgensi dan kegunaan adanya daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini penulis maksudkan adalah seorang guru memerlukan adanya daya penggerak dari dalam dirinya sehingga menimbulkan semangat kerja yang optimal pada tugas yang diemban sebagai guru dan pembimbing bagi peserta didik.

Dari definisi operasional tersebut, dapatlah dipahami yang dimaksud dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Kabupaten Tolitoli adalah suatu kajian untuk mengetahui sejauh mana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Ruang lingkup penelitian isi tesis ini hanya tertuju kepada peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli, dengan batasan ini maka ruang lingkup penelitian tidak lepas dari pembahasan yang sesuai dengan judul tesis tersebut.

¹²Manulang M, *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet. XV; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), h. 92.

¹³Muhammad surya, *op. cit.*, h. 57.

D. Kajian Pustaka

Tesis ini menganalisis tentang peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, yang digambarkan ke dalam bentuk kegiatan kurikulum. Dengan demikian untuk mendapatkan pembahasan yang signifikan dalam tesis, penulis akan mengemukakan beberapa buku rujukan atau literature yang dianggap valid dan sesuai dengan penulisan tesis ini.

Moh. Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional (2006 dan Syaiful Bahri Djamarah, Prestasi belajar dan Kompetensi Guru (1994).

J. Thomas Alewine, Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja seri manajemen Sumber Data Manusia (2002, dan Bateman Thomas dkk., Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisni Kinerja, (1992). Sardiman, “ Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (2010) Ngalm Purwanto, Psikologi Pendidikan, (2010)

Tesis Muh. Mahfuddin, Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah dalam Meningkatkan Kinerja guru dan Staf pada MTS Poso Kota, mendeskripsikan bahwa; memberikan motivasi dan dorongan kepada guru dan staf dengan cara memberikan penghargaan atau apresiasi bagi yang berkinerja baik(2011)

Tesis Abdul Rasyid, Kebijakan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru (studi terhadap prespektif) Pembinaan SMA I Watang Pulu Kabupaten Sidrap, mendeskripsikan bahwa, kebijakan kepala sekolah diantaranya; (1) persiapan mengajar (2) pelaksanaan proses pembelajaran (3) evaluasi (4) pengembangan profesi guru (5) kedisiplinan yang berjalan aktif.

Buku-buku literatur secara garis pokoknya paling banyak menguraikan yang berkaitan judul tesis tersebut, utamanya masalah motivasi kinerja guru, dan kompetensi yang dapat dijadikan sebagai inti dalam pembahasan hasil karya. Begitu pula masalah-masalah sifat-sifat guru, kerja guru dan lain sebagainya.

Pekerjaan guru tidaklah cukup hanya mencintai anak atau peserta didik, tetapi juga padanya dituntut adanya mutu, kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas keguruannya, apalagi jabatan guru memperoleh penghargaan tinggi dari anggota masyarakatnya, bahkan guru dapat mentransfer gagasan-gagasannya melalui bidang studi yang diajarkannya, karena itu guru yang baik dapat memanfaatkan sebaik-baiknya jabatannya itu dan memberi perhatian yang sungguh-sungguh untuk menelaah terus dan menguasai pekerjaannya melebihi yang lain.

Guru memanfaatkan banyak waktunya untuk mempersiapkan pelajaran yang akan diajarkan dan memeriksa pekerjaan peserta didik, mengorganisasikan peserta didik dan mengelola kelasnya.¹⁴

Di samping itu, mental yang baik dan kesehatan jasmani, kesehatan dan kesegaran badan, tenaga dan stamina yang prima sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas keguruannya karena menangani dan mengendalikan sekelompok peserta didik dengan minat yang berbeda dalam waktu yang cukup panjang bukanlah pekerjaan mudah.

Dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, diperlukan tenaga-tenaga yang tangguh dengan pengertian sehat jasmani dan rohani, namun guru juga perlu memperhatikan disiplin waktu, sehingga pekerjaannya sebagai tenaga edukatif, berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin mencerdaskan anak bangsa.

Bahwa setiap perbuatan manusia baik secara sadar maupun tidak selalu tertuju pada suatu tujuan tertentu. Begitu juga halnya dengan seorang guru dalam usahanya mendidik dan mengajar atau dalam proses pendidikan dan pengajaran mempunyai dasar tujuan pendidikan yang akan dicapai. Tujuan pendidikan sangat berhubungan

¹⁴Muhammad Surya, *op. cit.*, h. 59

erat dengan pandangan tentang manusia. Hal ini sesuai dengan fungsi motivasi kinerja, dan peranan seorang guru yang selalu bergaul dan berhadapan dengan peserta didiknya di dalam proses pendidikan dan pengajaran.

Mendidik adalah menyiapkan anak supaya ia kelak dapat hidup sebagai pribadi yang kelakukannya bersifat sosial dan berdasarkan kesusilaan. Seorang guru, wajib pula berusaha memerangi kata hatinya, suara bathinnya yang tidak benar sekalipun ia belum mampu menaklukkannya. Maka seyogyannya hal yang buruk itu, hanya ada dalam alam pikirannya tidak dilakukan lewat amal dan perbuatannya.

Seorang guru harus memiliki sifat terpuji yang bisa menjadi karakteristik yang dapat dipandang terhadap peserta didiknya, sehingga dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dapat terpenuhi dengan penuh tanggung jawab, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik, dan pandai menyampaikan materi pelajaran dengan metode yang tepat, sehingga peserta didik betul-betul terangsang mengikuti pelajaran dengan tekun, serta mereka cepat memahami apa yang diberikan oleh gurunya.

Dalam menghadapi adanya bermacam-macam metode mengajar, seorang guru tidak boleh terlalu fanatik terhadap pemakaian satu metode tertentu saja. Sebagai sikap yang baik, hendaknya guru selalu bersedia mencoba, mengadakan eksperimen pemakaian bermacam-macam metode, memilih dan menilai mana yang kiranya paling baik dan paling tepat dipergunakan.

Di samping itu, guru harus mampu mengadakan korelasi dan kombinasi antara satu metode dengan metode-metode lainnya, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih baik dan dapat lebih berhasil.¹⁵

¹⁵ R. Ibrahim, Nana Syaodih S, *Perencanaan Pengajaran* (Cet.III; Jakarta: Asdi Mahasatya, 2010), h. 48.

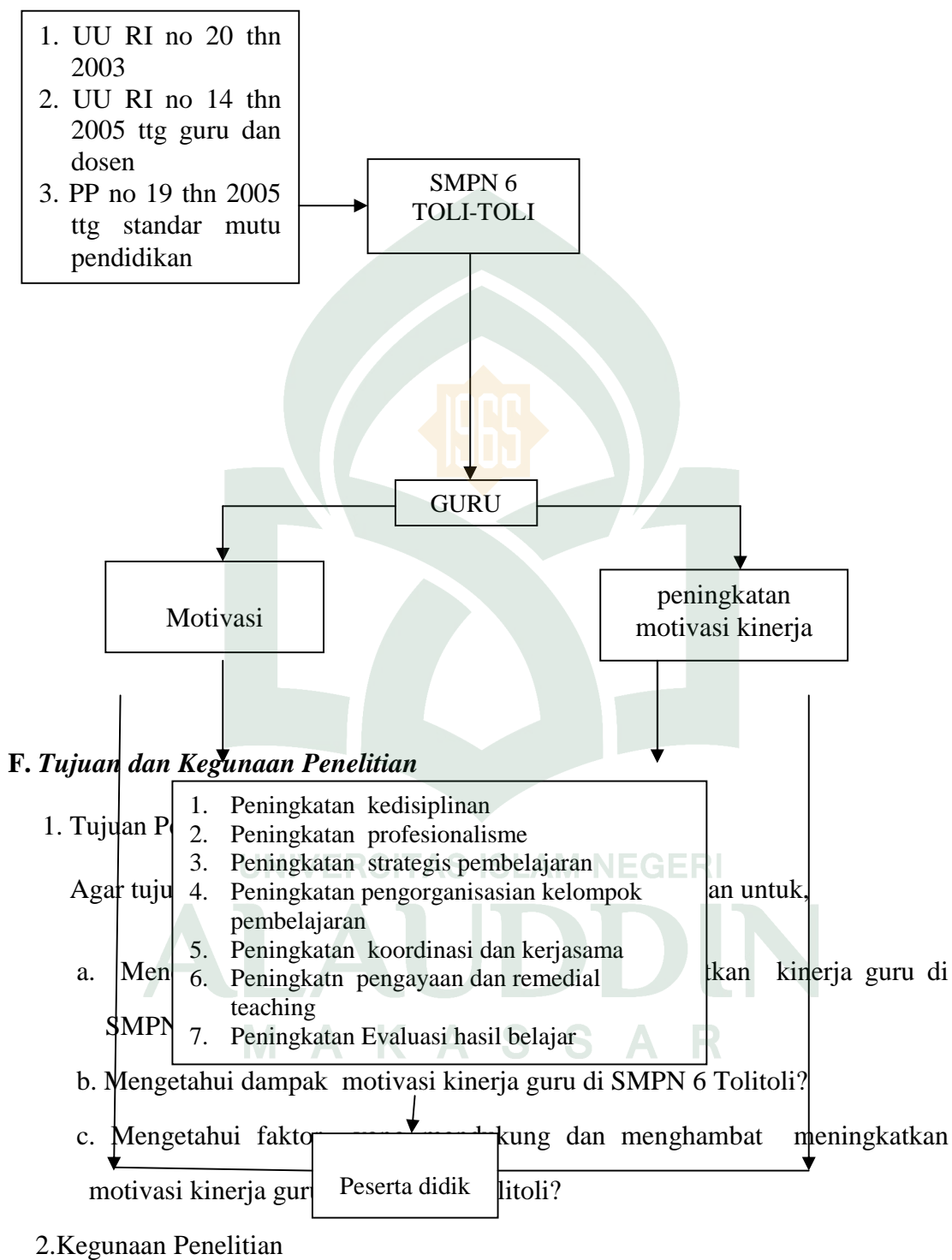
Peranan peserta didik dan guru dalam intraksi proses pembelajaran, ditentukan oleh strategi ataupun metode pembelajaran yang digunakan, dalam proses pembelajaran yang menggunakan strategi yang bersifat ekspositori, peranan lebih aktif dimainkan oleh guru, guru yang menyiapkan seluruh bahan dan guru pula yang menyampaikan seluruh materi tersebut kepada peserta didik, peranan peserta didik lebih pasif menerima bahan yang disampaikan oleh guru, dalam strategi pembelajaran yang demikian intraksi pembelajaran hanya terjadi antara guru dengan peserta didik, intraksi dengan yang lainnya kurang sekali.

E. Kerangka Pikir

Motivasi dalam meningkatkan Kinerja guru merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh guru pada SMP Negeri 6 Tolitoli sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dalam melaksanakan perannya. Namun diakui, bahwa motivasi kinerja guru tersebut banyak dipengaruhi faktor lain, baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan secara langsung dengan guru itu sendiri yang meliputi kemahiran dalam menyajikan pesan-pesan pengajaran, faktor psikologis, dan faktor keterampilan dalam mengajar, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar dapat diakibatkan oleh pengaruh keluarga, lingkungan sekolah yang tidak kondusif, serta dukungan dari masyarakat penggunaan terhadap lembaga pendidikan kurang, selain itu hal yang tidak kalah pentingnya adalah kepercayaan masyarakat terhadap guru yang terkait dengan moral guru itu sendiri.

Uraian tentang kerangka pemikiran ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang tata fikir penulis mengenai judul tesis yang diangkat “Peranan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 6 Tolitoli. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut.

KERANGKA PIKIR



- a. Kegunaan teoretis, sebagai suatu karya ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya, maupun bagi masyarakat luas pada umumnya, mengenai motivasi dalam peningkatan kinerja guru, dan dalam belajar demi untuk memajukan prestasi peserta didik.
- b. Kegunaan praktis, Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan guru dalam meningkatkan prestasi dan motivasi, sehingga dapat dijadikan Sebagai bahan masukan bagi guru SMPN 6 Tolitoli dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan bekerja secara professional.

G. Garis Besar Isi

Secara umum garis besar isi tesis meliputi:

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan dengan sub-sub latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi oprasional dan ruang lingkup penelitian, kajian pustaka, tujuan dan kegunaan penelitian dan garis besar isi tesis.

Bab kedua, Arti motivasi, kinerja, dan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru, peranan guru dan peningkatan kinerja guru, mengubah paradigma peran guru dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Bab ketiga, memuat bab jenis dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, tehnik dan instrumen pengumpulan data, tehnik pengolahan dan analisis data.

Bab keempat, memuat hasil penelitian dengan sub-sub motivasi kinerja yang terdiri dari selayang pandang SMPN 6 Tolitoli, Peranan motivasi dalam meningkatkan motivasi kinerja guru SMPN 6 Tolitoli, Faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan motivasi kinerja para guru di SMPN 6 Tolitoli, .

Bab kelima sebagai bab terakhir yang meliputi kesimpulan dan saran yang diambil dari semua penelitian serta implikasi penelitian.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Pengertian Motivasi, Kinerja, dan pentingnya Motivasi dalam Meningkatkan kinerja guru

1. Motivasi

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi, motivasi merupakan unsur penting dalam diri setiap manusia yang sangat berperan dalam setiap usaha manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan pekerjaan guru, dapat ditentukan oleh motivasi kinerja yang dimilikinya. Guru yang memiliki motivasi untuk mengajar tinggi cenderung prestasinya pun akan tinggi pula, sebaliknya guru yang motivasi mengajarnya rendah, akan rendah pula cara kerjanya mengajar. Mengapa demikian? Sebab motivasi merupakan penggerak atau pendorong untuk melakukan tindakan tertentu. Tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya usaha atau semangat seseorang untuk beraktivitas, dan tentu saja tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil kerja yang diperoleh.

Dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi, dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga tidak berusaha untuk menggerakkan segala

kemampuannya, sebab itu dalam dunia pendidikan, motivasi dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada guru agar bekerja dengan mengharap rida Allah, memberikan dorongan kepada orang lain merupakan kegiatan mendidik, Q.S. Al-an'am/6: 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Terjemahnya:

Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.¹

Banyak para ahli khususnya dalam bidang psikologi yang berusaha untuk mengungkap tentang arti motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.² Woodworth dalam Wina Sanjaya mengatakan "*Amotive is a set predisposes the individual of certain activities and for seeking certain goals*".(Suatu motive adalah suatu set yang dapat membuat individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu mencapai tujuan).³ Dengan demikian, motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari motive yang dimilikinya.

Motivasi merupakan salah satu faktor, untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, negara

¹Departemen Agama R.I, Al-Qur'an da Terjemahnya, (Cet.X Jawa Barat: Diponegoro, 2007), h. 119

²Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*,(Cet,XIX: Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011) h. 73

³Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Edisi pertama, Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 250

dan lain sebagainya, juga motivasi bisa juga diterapkan kepada suatu lembaga, baik lembaga yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola oleh swasta, karena motivasi merupakan salah satu unsur elemen dalam kehidupan berusaha.

Kenyataannya, pengertian motivasi ini selalu mengalami perkembangan, meskipun secara essensial tidak jauh berbeda. Berikut ini akan dikemukakan sejumlah pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Istilah motivasi dalam kamus bahasa Indonesia “Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”.⁴

Senada dengan itu MC. Donald dalam Sardiman, memberikan pengertian tentang motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁵ Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu: (1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang, dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan.⁶

⁴*Ibid.*, h. 66

⁵Sardiman, op.cit, h.73

⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Cet VIII; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) h.63

Dan Woodworth dalam menyatakan motivasi atau dorongan itu kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan mekanisme-mekanisme yang bertindak sebagai pemuncul tingkah laku.⁷

Sardiman, mengatakan bahwa:

Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu".⁸

Jadi motivasi itu dapat dirangsang bukan faktor dari luar saja, tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam kegiatan bekerja maka motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan bekerja, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan motivasi kinerja guru yang memberikan arah pada kegiatan anak untuk belajar lebih baik, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai. Guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan bekerja yang baik, dan seorang guru yang memiliki intelegensi cukup tinggi boleh jadi gagal karena kurang motivasi. Hasil kinerja yang optimal kalau seseorang mempunyai motivasi yang tepat.

a. Teori – teori tentang motivasi

Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat guru menyajikan kinerja yang baik. Teori motivasi membantu para guru memusatkan perhatian pada

⁷E. Koeswara: *Motivasi Teori dan Penelitian*, (Cetakan I; Jakarta: Penerbit, Angkasa, 1986), h. 67

⁸Sardiman, *op. cit.*, h. 75

faktor-faktor yang agaknya membuat perbedaan pengaruh paling penting, dan tidak ada kesempatan nyata tentang hal itu.

Setiap guru memiliki suatu kontrak penempatan yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu, sebagai imbalannya, kepala sekolah memberikan penghargaan tertentu, biasanya terdiri atas tunjangan dan gaji, isi kontrak semacam itu biasanya jelas bagi kedua belah pihak, namun terdapat tambahan yang dapat dianggap sebagai kontrak psikologis, kontrak itu terdiri atas harapan masing-masing pihak, yang tidak tertulis, seperti guru mengharapkan sekolah menyediakan keamanan dan kesehatan lingkungan sekolah yang layak dan memperlakukan guru secara adil, sebaliknya sekolah mengharapkan hasil kerja sepadan untuk gaji yang sesuai, dan kesetiaan guru dalam melaksanakan tugasnya, berkaitan hal tersebut, ada beberapa teori tentang motivasi adalah:

1. Teori F.W. Taylor dan manajemen ilmiah

Teori ini memusatkan perhatian membuat pekerjaan seefektif mungkin dengan merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian pekerjaan. Pekerjaan dibagi-bagi ke dalam berbagai komponen, diukur dengan menggunakan teknik-teknik penelitian pekerjaan dan diberi imbalan sesuai dengan produktivitas. Masalah pokok dalam teori ini menganggap uang sebagai motivasi utama, namun perkembangannya memang berbeda pada setiap orang dan setiap pekerjaan.⁹

2. Teori kebutuhan sebagai hirarki

⁹ E. Koeswara, *Op-cit.* H. 40.

Teori kebutuhan ini dikembangkan oleh Abraham H.Maslow. Teori kebutuhan ini beranggapan bahwa, pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka bergeser ketingkat yang lebih tinggi. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yakni:

a). Kebutuhan *Physiological needs* (kebutuhan fisik/biologis)

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain sebagainya, keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

b). Kebutuhan *Safety and Security Needs* (keamanan dan keselamatan)

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin. Pada waktu seseorang telah mempunyai pendapatan cukup untuk memenuhi semua kebutuhan kejiwaan, seperti, membeli makanan dan perumahan, perhatian diarahkan kepada menyediakan jaminan melalui mengambil polis asuransi, mendaftarkan diri masuk perserikatan pekerja, dan sebagainya.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu:

1. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan diwaktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer dalam

arti luas, setiap orang membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwannya di mana pun ia berada.

2. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang, pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan, bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

c).Kebutuhan *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial, teman dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya, manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.

Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan pertasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*)
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting, karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang

menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika diikuti sertakan dalam berbagai kegiatan dalam arti diberikan kesempatan untuk mengemukakan saran-saran pendapatnya kepada pimpinan mereka.

d). Kebutuhan *Esteem or status or Needs* (kebutuhan akan penghargaan diri).

Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian, tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau dalam posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status, misalnya meja dan kursi yang istimewa, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lainnya.

d). Kebutuhan *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi Diri)

Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas yang berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri, ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, seseorang ingin

mencapai secara penuh potensinya. Tahap terakhir itu dapat tercapai hanya oleh beberapa orang.

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal yaitu:

1. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
2. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seseorang individu kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.¹⁰
3. Teori X dan Teori Y McGregor

men memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, oleh karena itu, mereka cenderung menggunakan “ wortel dan tongkat “ untuk menanganinya. Sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik, teori bahwa seorang manajer itu mengayomi dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan.

4. Teori Manusia Kompleks

¹⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Cet. V; Jakarta:Bumi Aksara, 2005), h. 107.

Masalahnya, kebanyakan teori motivasi menganggap orang termotivasi oleh suatu jenis pendorong, model utamanya dapat dilihat:

- a). Manusia ekonomi, yang termotivasi terutama oleh imbalan keuangan.
- b). Manusia sosial, yang motivasinya terutama oleh sifat hubungan kemitraan dalam pekerjaan.
- c). Manusia yang mengaktualisasikan diri, dalam kenyataan, semua contoh terlalu sederhana, karena semua orang berbeda pula, yang dalam berapa hal, berubah sepanjang waktu, implikasinya yaitu pimpinan kelihatannya tidak mampu menemukan satu pendekatan tertentu yang mendorong minat setiap orang dan yang sesuai dengan gaya manajemen yang luwes, kalau dikaitkan dengan keadaan lingkungan.

5. Teori Harapan

Teori harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang yang dipengaruhi oleh persaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka, contohnya, orang yang menginginkan kenaikan pangkat akan menunjukkan kinerja yang baik kalau mereka menganggap kinerja yang tinggi diakui dan dihargai dengan kenaikan pangkat.¹¹

6. Teori Evaluasi Kognitif

Menurut teori ini, apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik diperkenalkan, seperti upah atau gaji yang besar sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas, yang tadinya memberikan kepuasan bagi bawahan, secara intrinsik akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang, dengan kata lain, menurut teori ini, jika dalam satu lembaga seperti sekolah menggunakan imbalan

¹¹ *Ibid*, h. 48.

yang merupakan motivasional ekstrinsik bagi pelaksanaan pekerjaan dengan baik, maka faktor-faktor motivasional intrinsik, seperti kepuasan terhadap apa yang dikerjakan, menjadi berkurang.¹²

7. Teori Hedonisme

Teori ini beranggapan bahwa, semua orang akan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan menyusahkan atau yang mengandung resiko berat, dan lebih suka melakukan sesuatu mendatangkan kesenangan baginya, menurut teori hedonisme guru yang mempunyai sifat seperti ini harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas dan mau bekerja dengan baik, dengan memenuhi kesenangan.¹³

8. Teori Naluri

Dalam teori naluri dikemukakan bahwa, pada dasarnya manusia memiliki tiga dorongan nafsu pokok, yang dalam hal ini disebut juga naluri, yaitu:

- a). Dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri
- b). Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri
- c). Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan/mempertahankan jenis.

Dengan dimilikinya ketiga naluri pokok itu, maka kebiasaan-kebiasaan ataupun tindakan-tindakan manusia yang diperbuatnya sehari-hari mendapat dorongan atau digerakkan oleh ketiga naluri tersebut, oleh karena itu, menurut teori ini untuk memotivasi manusia harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.¹⁴

9. Teori Daya Pendorong

¹² Jhon Adair, *Kepemimpinan yang Memotivasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 47.

¹³ M.Ngalim Purwanto , *Psikologi Pendidikan* (Cet.XXIV; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 74.

¹⁴ Ibid., h. 75

Teori ini merupakan perpaduan antara “teori naluri” dengan “teori reaksi” Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Oleh karena itu menurut teori ini, bila seorang pemimpin atau kepala sekolah ingin memotivasi bawahannya, ia harus mendasarkannya atas daya pendorong, yaitu atas naluri dan juga reaksi yang dipelajari dari kebudayaan lingkungan yang dimikinya.¹⁵

Disamping teori-teori yang dikemukakan tersebut, ada lagi teori-teori tentang motivasi, diantaranya adalah:

1. Teori keadilan (*equality*), teori ini menonjolkan kenyataan bahwa, motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain, kalau orang merasa perlakuan orang-orang terhadapnya tidak sebaik perlakuan orang-orang itu terhadap orang lain yang dianggap sebanding, kemungkinan besar orang itu kurang terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik.
2. Teori sasaran (*goal*), teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan. Ada indikasi bahwa memiliki sasaran yang benar-benar jelas memang membantu mendorong minat seseorang, dan hal itu cenderung untuk mendorong organisasi berupaya mengembangkan rencana kinerja manajemen yang lengkap.
3. Teori perlambang (*attribution*) teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor-faktor internal, seperti atribut pribadi seseorang dan

¹⁵ Ibid., h. 76.

faktor luar yang mungkin berupa kebijakan organisasi, derajat kesulitan pekerjaan yang ditangani, dan sebagainya.¹⁶

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja, hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seorang guru dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya atau sebaliknya. Pemberian motivasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan, itulah sebabnya dalam merumuskan tujuan di dalam sekolah haruslah jelas dan rasional, hanya dengan kejelasan tujuan, semua warga sekolah dapat memahami dan melaksanakannya.

b. Alat-alat motivasi

Mengenai alat-alat motivasi meliputi

1. Materil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar sehingga memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya kendaraan, rumah dan kebutuhan lainnya.
2. Non materiil insentif alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai sehingga hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam bintang jasa dan jenis penghargaan lainnya.
3. Kombinasi materiil dan non materiil insentif alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

Dalam memberikan motivasi guru agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu dengan memberikan insentif materiil kepada guru yang berprestasi baik, semakin banyak balas jasa yang diterimanya dapat lebih meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya dengan

¹⁶ *Op.Cit*, h. 49.

mendapatkan insentif yang berupa uang atau barang di dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Kinerja

Membahas mengenai kinerja, maka ada beberapa pengertian menurut pendapat beberapa ahli, semuanya mempunyai visi yang agak berbeda tetapi secara prinsip tampak persamaannya bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti tindakan untuk melakukan suatu pekerjaan. Bateman dkk. mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah kemampuan dan upaya yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mencapai hasil-hasil tertentu”.¹⁷

Dari beberapa literatur ditemukan bahwa kata kinerja sama dengan prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”.¹⁸ Menurut Prawirosentono mengatakan bahwa “*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika”.¹⁹ Judith, mengatakan bahwa “*performance was a function of employee's ability, acceptance of the goals, level of the goals, and the of the interaction goals their ability*”. Kinerja menurut pendapat Judith

¹⁷ Bateman Thooa dkk, *Seni Ilmu dan Seni manajemen Bisnis Kinerja* (Jakarta: Media Kamputindo, 1992), h. 32

¹⁸ M. Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Penerbit, Raja Grafindo Persada, 2001), h. 62

¹⁹ Suryadi Prawirosentono, *Kinerja Kebijakan, Kinerja karyawan, kiat Membangun Organisasi Kompetitis Menjelang Perdagangan Bebas*, (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h 118.

meliputi empat komponen utama. Yaitu: (1) kemampuan (2) tujuan (3) tingkatan, dan (4) interaksi.²⁰

Pendapat lain mengatakan bahwa, kata kinerja dalam bahasa indonesia adalah terjemah dari kata bahasa inggris “ *performance* “ yang berarti (1) pekerjaan, perbuatan atau (2) penampilan atau pertunjukan. Sedangkan Kirkpatrick dan Nixon (1984:165-191) mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Murphy dan Cleveland (1995:8) memberi pengertian kinerja sebagai perhitungan hasil akhir (*countable outcomes*), atau dalam istilah Rue dan Syars sebagai tingkat pencapaian hasil atau penyelesaian terhadap tujuan organisasi (*the degree of accomplishment*), Peter F. Drucker (1978:46) menyatakan bahwa kinerja adalah uji tuntas terhadap institusi (*performance is the ultimate test for any institution*). Beberapa pengertian kinerja dikemukakan Rivai (2005:15) oleh sejumlah ahli antara lain (1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja dan (3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.²¹

Berdasarkan uraian tersebut, maka pengertian kinerja adalah kemampuan dan upaya seseorang yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan, dengan melakukan suatu kemampuan yang dapat memberikan hasil dengan tujuan untuk mendapatkan

²⁰ R. Gordon Judith, *Diagnostic Approac to Organizational Behavior*,(Boston: Allyn and Baco, 1993) h. 141.

²¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Cet.IV; Bandung : Alfabeta, 2010), h.180.

hasil dengan berbagai tingkatan, dengan melalui interkasi, dengan pekerjaan ini akan menuntut para pekerja berusaha meningkatkan usaha mereka yang bertujuan melakukan suatu hal yang dapat mendatangkan hasil yang memuaskan.

Wahjosumitdjo, mengemukakan bahwa “Penampilan (*performance*) adalah sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja”.²²

Prawirosentono, mengemukakan bahwa:

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan etika.²³

Bateman, mengemukakan pengertian kinerja dan tujuannya, adalah sebagai berikut:

Sebagai suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan perbandingan dengan standar tingkat prestasi, guna mengetahui sampai sejauh mana keterampilan telah dicapai dan kemudian dipakai sebagai pertimbangan untuk menemukan kelemahan-kelemahan yang ada, meneliti dan memperbaiki kelemahan tersebut, perencanaan karir dasar untuk menentukan penghargaan terhadap prestasi serta sebagai titik tolak usaha pribadi dan lain-lain.²⁴

Dalam menata proses mengukur hasil kerja diperlukan tenaga-tenaga terampil, yang dapat memberikan manfaat dengan tujuan mencapai sesuatu baik secara individu, kelompok, dan organisasi untuk menentukan hasil kerja, sehingga tercapai suatu pekerjaan dengan prestasi yang baik dalam mengerjakan sesuatu, dengan berusaha memperbaiki kelemahan-kelemahan, sehingga mncapai suatu hasil

²²Wahjosumitdjo, *Kepemimpinan Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, (Jakarta: IKIP Jakarta, 2001), h. 40.

²³Suryadi Prawirosentono, *op. cit.*, h. 54.

²⁴Bateman Thoma, et. al, *op. cit.*, h. 30.

yang memuaskan para pekerja, dengan ketekunan serta keuletan untuk berkarir dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dilakukan oleh lembaga, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, dan jika sebaliknya, maka kinerja tersebut dikategorikan buruk.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seseorang dalam satuan waktu yang telah ditetapkan dengan kriteria tertentu pula, produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun bahkan lebih, kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang mengadakan penilaian kerja. Untuk mengukur *job performance* masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria atau standarnya, jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut selama periode tertentu, dengan membandingkan hasil terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan akan didapatkan tingkat kinerja seseorang.

Berkaitan hal tersebut juga dikatakan bahwa, kinerja merupakan manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu lembaga sekolah, ukuran keberhasilan mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, diantaranya Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompotensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal, setidaknya adalah; dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap penghargaan, berkembang perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, dan layanan perpustakaan.²⁵ Seluruh upaya yang dilakukan oleh guru akan menentukan kinerja secara keseluruhan dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap peserta didik. Pada dasarnya masalah kinerja telah diuraikan dalam al-Qur'an, diantaranya dalam Q.S. Al-Ashr/103: 1-3.

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

Terjemahnya:

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.²⁶

Dari uraian tersebut menjelaskan bahwa dalam pencapaian kinerja seseorang hanya dapat dicapai bilamana memanfaatkan waktu atau kesempatan yang sebaik-baiknya, ini berarti bahwa penggunaan waktu yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam

²⁵ Lihat Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar* (Cet.I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 128.

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, op. cit., h. 482.

melakukan suatu pekerjaan sehingga mendorong seseorang untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam melakukan pekerjaan dengan benar.

Dalam peningkatan kinerja guru, kepala sekolah sebagai pimpinan harus tahu dan mengenal apa yang dinilai tinggi masyarakat dan memilih proposisi nilai apa yang akan diberikan, faktor-faktor penentu kinerja guru tersebut kemampuannya melaksanakan fungsi tugasnya secara maksimal indikatornya antara lain, adalah:

- a. Manajemen kurikulum yang lugas dan fleksibel berpedoman pada standar nasional.
- b. Proses pembelajaran yang efektif menggunakan strategi yang tepat dengan mengedepankan fungsi pelayanan belajar yang berkualitas untuk memperoleh mutu yang baik.
- c. Lingkungan sekolah yang sehat terdiri dari lingkungan fisik dan kerjasama yang kondusif.
- d. Sumber daya yang andal yaitu memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan mengacu pada profesionalisme.
- e. Standardisasi pembelajaran yang tinggi dan evaluasi hasil pembelajaran yang terukur.²⁷

Warga sekolah harus memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan masing-masing dan sesuai juga dengan tujuan sekolah, mengingat pentingnya peran para personal pendidikan di sekolah, manajemen sekolah harus mempunyai program

²⁷Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Cet.IV; Alfabeta, 2010), h. 179.

pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sekaligus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan sekolah, khususnya mutu pendidikan.

Kebutuhan akan tenaga terampil guru, dan personal sekolah sudah merupakan tuntutan masyarakat yang tidak dapat ditunda akan pendidikan yang bermutu. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia, guru maupun para peserta didik yang berkualitas dan mampu bersaing serta mampu mengatasi berbagai permasalahan yang kompleks khususnya di sekolah. Manajemen sekolah senantiasa melakukan perbaikan kinerja untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti dan semakin ketat. Warga sekolah harus memperbaiki kinerja melalui perbaikan kinerja seluruh personal sekolah, sehingga sekolah memiliki personal berkemampuan tinggi.

4. Pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja

Motivasi merupakan konsep hipotetis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingka laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi lebih merupakan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam, seperti minat dan keingintahuan, sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk intensif atau hukuman, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah

motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman.²⁸

Motivasi intrinsik mengidentifikasikan tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu, apabila ia menyenangi kegiatan itu, maka termotivasi untuk melakukan dan mengulang kembali kegiatan tersebut, ketika menghadapi tantangan ia yakin dirinya mampu, pengaturan diri merupakan bentuk dalam hal memotivasi diri.

Konsep motivasi intrinsik berisi: (1) penyesuaian tugas dengan minat, (2) perencanaan yang penuh variasi (3) umpan balik atas respon peserta didik, (4) kesempatan respon peserta didik yang aktif, (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.²⁹

Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seorang guru tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, akan tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, seperti kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas dan pekerjaan yang selalu dilakukannya, sebab setiap individu berbeda dengan dorongan motivasi dasarnya, motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha mencapai tujuan, unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha.

Kemampuan kerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh faktor genetis dan lingkungan. Faktor genetis adalah potensi yang dibawa sejak lahir seorang guru yang

²⁸ Hamza B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Cet. VIII; Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), h.7.

²⁹ *Ibid.*, h. 9.

mempunyai peran penting dalam intraksi dengan lingkungannya, sedangkan pengaruh lingkungan ditimbulkan oleh faktor eksternal individu seorang guru. Faktor lingkungan eksternal itu merupakan sumber informasi dan daya dorong yang diperoleh individu seorang guru melalui pancaindera dan disebut dengan pengalaman belajar.³⁰

Pada dasarnya sekolah bukan saja mengharapkan guru yang mampu, cakap dan terampil, tetapi mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan dan keterampilan guru, tidak ada artinya bagi sekolah, jika para guru tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena dengan motivasi dapat diharapkan bagi setiap guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja guru, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan dengan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan sekolah.

Kenapa motivasi harus dilakukan kepala sekolah terhadap bawahannya?

1. Karena kepala sekolah membagi-bagikan pekerjaannya kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada guru yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.

²⁹ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan* (Cet, I; Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 25.

3. Untuk selalu memelihara dan meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.³¹

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat ciri bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain; (1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.³²

Motivasi sangat berpengaruh dalam memupuk perkembangan jenjang karir dan keberhasilan seorang guru dalam bidang kerja yang digelutinya, guru yang memiliki motivasi untuk mencapai prestasi akan menunjukkan hasil yang baik. Guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu sesuai tujuan serta memiliki nilai lebih, guru yang memiliki motivasi memiliki dorongan dan keinginan untuk mencapai sesuatu, karena ada kekuatan yang mendorong timbul dari dalam maupun dari luar pribadinya, motivasi tersebut merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau luar dirinya untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat kinerja dan produktivitas sesuai standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan.

³¹Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Cet,V; Jakarta Sinar Grafika Offset, 2005), h.93.

³² Hamza B. Uno, *Op. Cit.*, h. 68.

Berkaitan dengan hal memotivasi bawahan ada aturan praktis yang dapat diikuti oleh kepala sekolah sebagai bahan bandingan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja, antara lain, yaitu:

- a. Jelaskan kepada para guru apa yang dimaksud dengan kinerja efektif, dan pastikan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- b. Pastikan ada hubungan yang jelas antara kinerja dan penghargaan atau (imbalan), dan setiap hubungan semacam itu dihormati.
- c. Pastikan semua pegawai diperlukan secara adil dan penilaian tentang kinerja adalah obyektif
- d. Apabila mungkin, kembangkan jenis-jenis penghargaan yang berbeda, tidak semua guru dapat dinaikkan pangkatnya (dipromosikan) atau perlu dinaikkan pangkatnya
- e. Doronglah semangat seluwes mungkin di dalam lingkungan tempat kerja dan kembangkan gaya manajemen yang mudah diserap dan mampu diubah-ubah, untuk menyesuaikan guru dan lingkungan.
- f. Kembangkan sebuah sistem manajemen kinerja atau stidak-tidaknya tetapkan sasaran yang dapat dicapai tetapi dapat terus berkembang.
- g. Perhitungan semua faktor lingkungan dan sosial, seperti kenyamanan dan sarana lingkungan kerja interaksi sosial diantara para warga sekolah, pemanas (pendingin) ruang atau penerangan, dan semua faktor yang dapat menjadi sumber ketidak puasan.³³

Seluruh tenaga di sekolah memerlukan motivasi, sehingga mampu bersaing dalam peningkatan kualitas, memberikan *reward* (penghargaan) sangat penting

³³ *Ibid.*, h. 50.

untuk meningkatkan kegiatan produktif dan mengurangi kegiatan kontraproduktif dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, guru akan semakin terangsang untuk mewujudkan kinerja yang positif dan produktif dan tentunya menjadi semangat bagi sesama teman guru sehingga mempunyai dorongan untuk berprestasi.

Untuk mendapatkan guru yang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah memiliki peranan dengan cara sebagai berikut:

1) Mempercayai staf atau guru

Kepala sekolah sangat penting untuk mempercayai staf atau guru untuk mewujudkan bakat-bakat kreatifnya, tanpa kepercayaan dan sikap saling menghargai, sekolah akan mengalami kombinasi kinerja yang buruk dan moral yang rendah. Kondisi ini akan menyebabkan sekolah terjebak pada situasi krisis dan tidak mampu mendorong hasil belajar peserta didik.

2) Mendelegasikan tugas dan wewenang

Dalam upaya pemecahan setiap masalah, kepala sekolah selaku pimpinan tidak perlu memecahkan persoalan tersebut secara langsung, tapi dapat menyerahkan tugas kepada staf atau dewan guru, dengan demikian bila persoalan itu berhasil dipecahkan, guru akan memperoleh kepuasan batin dan ini sangat penting untuk merangsang motivasi dan percaya diri.

3) Tanpa toleransi atas ketidakmampuan

Kepala sekolah harus menetapkan standar-standar tertentu, menaati dan memperlakukannya tanpa pandang bulu kepada setiap guru, jika ada guru yang menghambat standar yang akan ditentukan, misalnya guru kurang kreatif dan tidak menunjukkan perbaikan, hal ini akan merugikan sekolah. Kepala

sekolah harus mengurangi tanggung jawab guru yang menghalangi atau memperlambat upaya mencapai keberhasilan tersebut.

4) Peduli dengan staf pengajar

Kepemimpinan kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan seluruh staf pengajar yang menjukan prestasi dn sikap yang baik serta memiliki komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan bersama.

5) Membangun visi

Kepala sekolah harus mempunyai visi yang jelas tentang sekolahnya, perencanaan yang baik penemuan tujuan secara pasti dan jelas pada pengurutan skala perioritas akan dapat mewujudkan tujuan, hal itu sekaligus dapat menciptakan kesinambungan program kerja sekolah yang terarah. Bagi guru, kepala sekolah yang menciptakan visi secara jelas akan membangkitkan semangat kerja guru untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Apabila dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak memperhatikan prosedur seperti di atas, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau setidaknya dalam mencapai tujuan tersebut telah menimbulkan pengorbanan-pengorbanan yang demikian besar sehingga lebih dari yang seharusnya. Misalnya, dalam mencapai tujuan tersebut apabila tidak dilakukan dengan perencanaan terlebih dahulu atau perencanaan yang dibuat tidak baik, maka kemungkinan cara-cara yang dilakukan tidak efisien bahkan mungkin keliru sehingga kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat terpenuhi

B. Peningkatan motivasi kinerja Guru

1. Peran guru

Guru memiliki banyak tugas baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian, dan menurut jenisnya dapat dibedakan yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang profesi dan bidang kemasyarakatan. Selain itu tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik (berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup), mengajar (berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi), dan melatih (berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik).³⁴ Sedangkan menurut Wrightman, peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan peserta didik yang menjadi tujuannya.³⁵

Istilah ‘peranan’ mendominasi diskusi segala bidang kehidupan masyarakat dengan versi yang berbeda-beda. Begitu luasnya pengertian dan pemahaman tentang peran, sehingga menimbulkan beraneka ragam penafsiran yang secara operasional pengertian peran adalah keterlibatan atau keikutsertaan secara aktif dalam suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan oleh pribadi atau kelompok yang diorganisir serta berlandaskan kemampuan dan kemauan yang memadai, turut serta memutuskan tujuan dengan rasa tanggung jawab yang dijiwai oleh rasa turut memiliki. Dapat pula diartikan kesadaran, keikutsertaan penghuni.

³⁴Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), h. 6.

³⁵*Ibid.*, h. 7.

Dalam kaitannya dengan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas peserta didik, mengandung sejumlah aspek. Menurut Oemar Hamalik, bahwa peranan guru mencakup:

a. Guru sebagai pendidik dan pengajar

Peranan ini akan dapat dilaksanakan bila guru memenuhi syarat-syarat kepribadian dan penguasaan ilmu. Guru akan mampu mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memajukan peserta didik, bersikap realistis, jujur serta bersikap terbuka dan peka terhadap perkembangan terutama inovasi pendidikan. Dalam peran ini, guru dituntut harus menguasai ilmu pengetahuan yang luas, menguasai bahan pelajaran serta ilmu-ilmu yang bertalian dengan mata pelajaran/bidang studi yang diajarkan, teori kurikulum metode pengajaran, teknologi pendidikan, teori evaluasi dan psikologi belajar dan sebagainya. Selain itu juga dituntut memiliki sejumlah keterampilan meliputi: keterampilan menyiapkan bahan pelajaran, menyusun satuan pelajaran, menyampaikan ilmu kepada peserta didik, menggairahkan semangat belajar peserta didik, memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan, melakukan penilaian hasil belajar, menggunakan bahasa yang baik dan benar, serta mengatur disiplin kelas dan berbagai keterampilan lainnya.

b. Guru sebagai anggota masyarakat

Dalam melaksanakan peran ini, sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru yaitu: syarat kepribadian dan syarat penguasaan ilmu tertentu, bersikap terbuka tidak bertindak otoriter, tidak bersikap angkuh, ramah tamah terhadap siapapun, suka menolong, bersimpati dan empati terhadap pimpinan/teman sejawat dan para peserta didik. Guru dituntut menguasai psikologi sosial dalam hubungan

antara manusia dalam rangka dinamika kelompok. Sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki keterampilan dalam membina kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok dan keterampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

c. Guru sebagai pemimpin

Syarat untuk peran ini adalah kondisi fisik yang sehat, percaya diri, berdaya kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat mengambil keputusan, bersikap obyektif dan mampu menguasai emosi serta bertindak adil. Syarat keterampilan bekerja dengan teman, berkomunikasi, bertindak selaku penasehat dan orang tua bagi peserta didik, melaksanakan rapat, diskusi dan membuat keputusan yang tepat, cepat, rasional dan praktis.

d. Guru sebagai pelaksana Administrasi ringan.

Dalam peran ini diperlukan syarat-syarat kepribadian, jujur, teliti dan bekerja, rajin, menguasai ilmu tata buku, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi, dan administrasi pendidikan. Syarat keterampilan administrasi keuangan, academic records, arsip dan ekspedisi, mengetik dan lainnya.³⁶

Selanjutnya Moh. User Usman, mengatakan bahwa peran guru dalam pendidikan meliputi:

- 1) Guru sebagai demonstrator, yaitu guru berperan sebagai peraga bahan materi pelajaran dan senantiasa mengembangkannya.
- 2) Guru sebagai pengelola kelas, yaitu berperan mengelola, mengorganisir dan mengawasi kegiatan belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas.

³⁶Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi* (Bandung: Rosdakarya, 2002), h. 42-49.

- 3) Guru sebagai mediator dan fasilitator, yaitu berperan sebagai alat mediasi komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.
- 4) Guru sebagai evaluator, yaitu berperan sebagai penilai terhadap keberhasilan pencapaian tujuan penguasaan peserta didik terhadap mata pelajaran, serta ketetapan dan keefektifan metode mengajar. Dalam mencapai sasaran suatu sasaran.³⁷

As. Moenir mendefinisikan peran guru sebagai sebuah sistem dan prosedur. Sistem, yaitu sebagai suatu susunan atau rakitan komponen atau bagian-bagian yang membentuk satu kesatuan yang utuh, dengan sifat-sifat saling tergantung, saling mempengaruhi dan saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Susunan atau rakitan komponen atau bagian-bagian tersebut membentuk sistem yang sangat erat sehingga kerusakan pada salah satu komponen atau bagian-bagian akan mengakibatkan terganggunya sistem.³⁸ Sedang prosedur merupakan tata cara yang berlaku dalam organisasi, yaitu memiliki kedudukan yang sangat penting sebab sah tidaknya perbuatan orang dalam kaitannya dengan organisasi ditentukan oleh tingkah lakunya berdasarkan prosedur itu. Sekali prosedur ditetapkan maka siapapun yang tidak mengikutinya, tidak menghasilkan apa yang disetujui, akan dikesampingkan atau mungkin apa yang diperolehnya menjadi tidak sah.³⁹

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peran dan fungsi utama guru adalah sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Dalam melaksanakan peran tersebut, maka guru harus berusaha menjadi pengajar, pemimpin yang memberikan teladan,

³⁷ As. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: Gunung Agung, 1991), h. 17.

³⁸ *Ibid.*, h. 18.

pembimbing, motivator, perencana, fasilitator, pengawas, dan penilai. Bilamana keseluruhan peran dan fungsi tersebut mampu dilakukan oleh guru maka akan mendorong peningkatan prestasi belajar dan perilaku baik para peserta didik. Maupun warga yang berada dalam lingkungan sekolah.

Tugas dan peran guru memiliki keterkaitan dengan tipologi guru sebagai ciri khasnya. Tipologi adalah ilmu yang mempelajari tentang watak dan atau kepribadian manusia.⁴⁰ Dengan batasan seperti ini, maka pandangan tentang tipologi guru yang dimaksudkan adalah syarat guru, sifat guru, dan tugas guru. Ketiga tipologi ini, sangat terkait dengan watak dan kepribadian guru yang dalam berbagai literatur pendidikan yang penulis telusuri, sering dijelaskan secara bersamaan.⁴¹ Dalam kenyataannya pula bahwa syarat, sifat dan tugas guru sulit dibedakan, sehingga pembedaannya harus ditelusuri dengan cara mencermati ketiga masalah tersebut berdasarkan tipologinya masing-masing.

Keberhasilan mengajar guru dalam kaitannya dengan fungsi dan peran guru dalam menciptakan kemampuan dasar mengajar dapat diimplementasikan dalam pengembangan kepribadian guru yang mantap dan dinamis meliputi:

⁴⁰Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *op.cit.*, h. 1022 Lihat juga Trisno Yuwono dan Pius Abdullah, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia* (Surabaya: Arkola, 1999), h. 430

⁴¹Ahmad Tafsir menyatakan bahwa ahli pendidikan Islam, menjelaskan tugas guru ternyata bercampur dengan syarat dan sifat guru. Pada bagian lain, para penulis muslim ternyata membicarakan panjang lebar sifat pendidikan dan guru, biasanya mereka membicarakannya bersama-sama atau bercampur dengan pembicaraan tentang tugas dan syarat guru. Lihat Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*, (Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), h. 79 dan 82

- a) Kemantapan dan itegrasi pribadi. Seorang guru dituntut dapat bekeja secara teratur, konsisten, dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai guru, Oemar Hamalik (1982:18) mengatakan bahwa:” kemantapan dalam bekerja hendaknya merupakan karakteristik pribadinya, sehingga pola hidup seperti ini terhayati pula oleh guru sebagai pendidik. Kemantapan dan integritas pribadi ini tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan tumbuh melalui suatu proses belajar yang sengaja diciptakan”. Kemantapan pribadi berpengaruh pada tugas, demikian juga pada kemantapan pribadi guru dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya. Kemantapan dan integritas harus dimiliki oleh setiap guru demi tercapainya tujuan pendidikan.
- b) Peka Terhadap Perubahan dan pembaharuan. Guru harus peka terhadap apa yang sedang berlangsung di sekolah dan sekitarnya. Artinya apa yang dilakukan di sekolah tetap konsisten dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan jaman. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat menambah dan mengurangi kurikulum pelajaran sesuai dengan prinsip Manajemen Berbasis Sekolah dan desentralisasi serta otonomi pendidikan yang berlaku saat ini.
- c) Berfikir alternatif. Guru harus mampu berfikir kreatif dan berwawasan luas dalam memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah. Oleh karena itu, seorang guru dituntut mampu berpikir secara alternatif, berpandangan kedepan dan berwawasan luas dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang terjadi di sekolah agar diperoleh ketenangan dan aktivitas belajar mengajar berlangsung dengan tertib, aman, menyenangkan dan harmonis.

- d) Adil, jujur dan obyektif . Adil artinya menempatkan sesuatu pada tempatnya. Jujur berarti tulus ikhlas menjalankan fungsinya sebagai guru sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dan kriteria yang telah ditetapkan tanpa pilih kasih.
- e) Disiplin dalam melaksanakan tugas. Disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan yang teratur, serta mencintai dan menghargai pekerjaannya, disiplin memerlukan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai. Untuk itu maka guru memerlukan pemahaman tentang landasan ilmu pendidikan dan keguruan.
- f) Ulet dan tekun bekerja. Keuletan dan ketekunan bekerja tanpa mengenal lelah dan tanpa pamrih merupakan sifat yang perlu dimiliki guru. Peserta didik akan memperoleh imbalan dari guru yang menampilkan pribadi utuh, yang bekerja tanpa pamrih dan tanpa mengenal lelah. Guru harus ulet dan tekun bekerja sehingga program pendidikan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik, dan dapat tercapai sasaran dan tujuan.
- g) Berusaha memperoleh hasil kerja yang baik. Dalam mencapai hasil kerja guru diharapkan selalu meningkatkan kemampuan diri, mencapai cara baru, agar mutu pendidikan selalu meningkat, pengetahuan umum yang dimilikinya selalu bertambah dengan menambah bacaan di luar buku pelajaran. Dengan adanya usaha untuk menambah pengetahuan, pemahaman dan keterampilan maka kemampuan guru akan bertambah pula sehingga tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam proses belajar mengajar.
- h) Simpatik, menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana. Sifat kemampuan pribadi guru dalam proses belajar mengajar, memerlukan kematangan pribadi,

kedewasaan sosial, pengalaman hidup bermasyarakat, pengalaman belajar yang memadai, khususnya pengalaman dalam praktek mengajar. Oleh karena itu guru harus menguasai benar hal-hal yang berhubungan dengan sifat simpatik, menarik, luwes, bijaksana.

- i) Bersifat terbuka. Guru diharapkan dapat menampung aspirasi berbagai pihak sehingga sekolah dapat berfungsi sebagai agen pembangunan dan guru berperan sebagai pendukungnya. Guru juga dituntut berusaha meningkatkan serta memperbaiki suasana kehidupan sekolah berdasarkan tuntutan berbagai pihak. Dengan demikian sifat terbuka akan terwujud melalui proses belajar mengajar yang demokratis.
- j) Kreatif. Guru kreatif maksudnya guru harus mampu melihat berbagai kemungkinan yang menurut perkiraannya sama baik, kreativitas berhubungan erat dengan kecerdasan. Untuk mendapatkan kreativitas yang tinggi, guru harus lebih banyak bertanya, belajar dan berdedikasi tinggi, dan profesional dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik baik pada tingkat dasar sampai menengah.
- k) Berwibawa. Seorang guru harus berwibawa, dengan adanya kewibawaan proses belajar mengajar akan dapat terlaksana dengan baik, peserta didik mematuhi apa yang ditugaskan oleh guru.⁴²

Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri. Untuk itu diperlukan adanya kesadaran pada diri guru untuk

⁴² Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 56.

senantiasa dan secara terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai guru yang profesional.

2. Pandangan tentang syarat-syarat guru.

Berdasarkan pada rumusan pengertian guru sebagai pendidik sebagaimana yang telah dipaparkan, kelihatan bahwa seseorang dapat disebut sebagai guru bila ia memenuhi beberapa persyaratan. Dengan demikian, guru sebagai pendidik pada dasarnya bukan orang sembarangan. Seseorang yang diangkat menjadi guru pada suatu lembaga pendidikan tertentu, seharusnya ia tidak boleh diterima begitu saja, tanpa diseleksi berdasarkan ketentuan yang merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh seorang guru.

Syarat menjadi seorang guru harus diperhatikan dan ditetapkan secara tegas, terutama dalam penerimaan guru.⁴³ Sekaitan dengan ini, Zakiah Daradjat menyatakan bahwa untuk menjadi guru yang baik, ada empat syarat yang harus dipenuhi, yaitu taqwa kepada Allah swt, berilmu, sehat jasmani dan berkelakuan baik.⁴⁴ Dalam kaitannya dengan hal ini, Ahmad Tafsir juga mengemukakan empat syarat bagi guru dengan merujuk pendapat Soejono yang secara ringkas dapat disebutkan misalnya harus sudah dewasa, harus sehat jasmani dan rohani, harus ahli atau memiliki kemampuan mengajar, dan harus berkesusilaan dan berpendidikan tinggi.⁴⁵

Syarat-syarat menjadi guru tersebut sebagaimana yang disebutkan di atas, kelihatannya saling melengkapi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa

⁴³*Ibid.* h.20.

⁴⁴Lihat Zakiah Daradjat et al, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. V; Bumi Aksara, 2004), h. 41-42.

⁴⁵Lihat Ahmad Tafsir, *op.cit.*, h. 80.

syarat-syarat untuk menjadi guru meliputi taqwa kepada Allah, sudah dewasa,⁴⁶ sehat jasmani dan rohani, berilmu memiliki kemampuan mengajar, berkelakuan baik dalam arti berkesusilaan, dan berdedikasi tinggi. Syarat yang disebut terakhir ini, menyangkut masalah akhlak dan tidak hanya diperlukan dalam mendidik, tetapi juga diperlukan dalam meningkatkan mutu pelajaran.

Jadi, yang terpenting adalah seorang guru harus memiliki dan menghiasi dirinya dengan akhlak yang terpuji (*al-Akhlaq al-mahmudah*) sekaligus menghindari akhlak yang tercela (*al-akhlaq al-mazmumah*). Seorang guru yang senantiasa menghiasi dirinya dengan akhlak yang mulia dan terpuji, hampir dapat dipastikan seluruh peserta didik yang merupakan anak didiknya akan merasa senang kepadanya dan menghormatinya, Sebaliknya jika seorang guru berakhlak tercela, maka peserta didiknya akan merasa benci kepadanya dan menjauhinya, bahkan mungkin saja menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya semacam penyakit kejiwaan (sindrom) di kalangan peserta didiknya yang disebut fobi sekolah.⁴⁷ Sekaitan dengan ini. Zakiah Daradjat menyebutkan sejumlah akhlak yang seharusnya dimiliki seorang guru, misalnya mencintai jabatannya sebagai guru, bersikap adil terhadap semua peserta didiknya, berlaku sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, bekerja sama dengan guru-guru lain, dan

⁴⁶Seseorang dianggap sudah dewasa sejak ia berusia 18 tahun atau dia sudah kawin. Akan tetapi menurut ilmu pendidikan, laki-laki baru dianggap sudah dewasa setelah berumur 21 tahun dan bagi perempuan setelah berusia 18 tahun. Lihat *Ibid*.

⁴⁷Fobi Sekolah adalah penyakit kejiwaan yang mencerminkan rasa takut terhadap sekolah, sehingga anak-anak yang seharusnya bersekolah tidak mau datang ke tempat itu, dan bahkan lebih parah lagi sebab telah mengansingkan diri dari lingkungan sosial. Lihat Azymardi Azra, *op.cit.*, h. 164.

bekerjasama dengan masyarakat.⁴⁸ Akhlak guru yang dikemukakan ini adalah semacam kode etik para guru dalam menjalankan sembilan macam kode etik guru Indonesia antara lain:

- a. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- b. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- c. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- d. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- e. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta rasa tanggung jawab terhadap pendidikan
- f. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya
- g. Guru memelihara hubungan profesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial
- h. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
- i. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁴⁹

Dapatlah dirumuskan bahwa guru sebagai pendidik di samping harus mampu mentransfer ilmunya kepada peserta didik yang dihadapinya, ia juga harus memiliki kode etik dalam bersikap. Sikap atau pola tingkah laku guru, menurut pandangan

⁴⁸Lihat, Zakiah Daradjat, et al, *op.cit.*, h. 42-44.

⁴⁹Lihat H. Mohamad Surya, *op.cit.*, h. 95-96. Lihat pula Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1999), h. 34-35.

Soetjipto dan Raflis Kosasi adalah sesuai dengan sasarannya, yakni sikap profesional keguruan terhadap peraturan perundang-undangan organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pemimpin, dan pekerjaan.⁵⁰

Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih belum dapat tergantikan oleh teknologi canggih sekalipun. Hal tersebut dapat dipahami, karena aspek kemanusiaan yang dimilikinya tidak dipunyai oleh perangkat yang mati rasa tersebut. Dalam pengajaran, guru memegang peranan sebagai sutradara sekaligus aktor. Artinya para gurulah tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pengajaran di sekolah.⁵¹

Untuk menangani tugas-tugas keguruan ini, seorang guru berperan sebagai berikut:

- 1) Motivator yaitu memberikan dorongan dan anjuran kepada siswanya agar secara aktif dan kreatif serta positif berinteraksi dengan lingkungan atau pengalaman baru berupa pelajaran yang ditawarkan kepadanya. Untuk itu guru, dengan seni dan ilmu yang dimilikinya, dapat merangsang minat dan perhatian peserta didik untuk menerima pengalaman baru.
- 2) Fasilitator yaitu bagaimana upaya guru menciptakan suasana dan menyediakan fasilitas yang memungkinkan peserta didik dapat berinteraksi secara positif, aktif dan kreatif dalam proses pembelajaran. Keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran hendaknya dilakukan secara sukarela, penuh minat dan

⁵⁰Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Ibid*

⁵¹Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Cet. II; Bandung: Sinar Baru, 1989), h. 12.

perhatian. Sehingga peserta didik termotivasi untuk melakukan kegiatan pembelajaran.

- 3)Organisator, yaitu bagaimana upaya guru mengatur, merencanakan, memprogramkan dan mengorganisasikan seluruh kegiatan proses pembelajaran. Disini guru juga harus bertindak sebagai leader dan manager yang memungkinkan tugas-tugasnya dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Sebagai manager, guru selain merencanakan dan memprogramkan proses pembelajaran juga melaksanakan dan mengendalikan seluruh kegiatan proses pembelajaran dan diakhiri dengan tindakan pengukuran dan penilaian hasil pembelajaran.
- 4) Informator, yaitu guru mampu memberikan informasi yang diperlukan oleh peserta didik, baik untuk kepentingan dan kelancaran kegiatan proses pembelajaran maupun untuk kepentingan masa depan peserta didik, terutama informasi tentang kelanjutan dan kelangsungan belajar atau pendidikan peserta didik, lapangan dan kesempatan kerja yang mungkin dimasuki peserta didik setelah menyelesaikan studi atau program pendidikannya dan informasi tentang kehidupan dalam keluarga, masyarakat dan negara. Untuk tugas dan peranan sebagai informatory ini, guru harus belajar terus mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat baik secara local dan regional, maupun secara nasional dan internasional dalam berbagai aspek kehidupan seperti bidang ekonomi, sosial budaya, politik, dan pertahanan keamanan.

- 5) Konselor, yaitu kegiatan guru memberikan bimbingan dan penyuluhan, atau pelayanan khusus atau bantuan khusus kepada peserta didik yang mempunyai permasalahan, baik yang bersifat educational dan instructional, emosional dan sosial maupun yang bersifat mental spiritual.⁵²

Sehubungan dengan hal-hal tersebut, maka guru hendaknya selalu dapat memposisikan dirinya untuk memberikan pelayanan prima kepada peserta didik dalam menghadapi setiap permasalahan dan persoalan yang didapatkan peserta didik di sekolah.

Selain tugas dan peranan guru seperti disebutkan di atas INNOTECH dalam seminarnya di Manila tahun 1977 telah merumuskan peranan-peranan guru yaitu:

- a) Sebagai komunikator, menyampaikan pesan-pesan kepada peserta didik sebagai komunikan melalui media dan kegiatan proses pembelajaran. Guru bukan saja berfungsi mengkomunikasikan nilai-nilai yang terkandung dalam kurikulum atau bidang studi, tetapi juga guru berfungsi komunikator antara sekolah dan masyarakat, antara budaya dengan agama, antara peserta didik dengan peserta didik dan antara peserta didik dengan guru atau pejabat sekolah lainnya.
- b) Sebagai *community worker* (pekerja sosial), selain melaksanakan tugas pokok keguruannya, guru juga merupakan pekerja sosial artinya guru menaruh kepedulian sosial yang tinggi terhadap lingkungannya, ia menyediakan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk mengabdikan pada kepentingan masyarakatnya, sebagai imbalan terhadap penghargaan masyarakat yang diberikan kepadanya.

⁵²Muhammad Surya, *op. cit.*, h. 59-60.

- c) Sebagai pelajar yang belajar terus, yaitu guru tidak boleh berhenti belajar untuk meningkatkan kemampuan profesional, kematangan, *personality* (kepribadian) dan *emosional* (perasaan tinggi) serta kemajuan kehidupan sosialnya.⁵³

Kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk di bidang pendidikan dan pengajaran (*teahnologi of education and tehnologi of instruction*), pergeseran nilai perubahan pola fikir dan struktur dalam masyarakat, meningkatnya tuntutan dan kebutuhan hidup, makin ketatnya persaingan dan pertentangan mengharuskan guru belajar terus menerus.

Masih ada sementara orang yang berpandangan, bahwa peranan guru hanya mendidik dan mengajar saja. Mereka itu tak mengerti, bahwa mengajar itu adalah mendidik juga. Dan mereka sudah mengalami kekeliruan besar dengan mengatakan bahwa tugas itu hanya satu-satunya bagi setiap guru.

Pandangan modern seperti yang dikemukakan oleh Adams & Dickey dalam Oemar Hamalik bahwa peran guru sesungguhnya sangat luas, meliputi:

1. guru sebagai pengajar (*teacher as instructor*)
2. guru sebagai pembimbing (*teacher as counselor*)
3. guru sebagai ilmuwan (*teacher as scientist*), dan
4. guru sebagai pribadi (*teacher as person*).⁵⁴

Bahkan dalam arti yang lebih luas, di mana sekolah berfungsi juga sebagai penghubung antara ilmu dan teknologi dengan masyarakat, dimana sekolah merupakan lembaga yang turut mengemban tugas memodernisasi masyarakat dan di mana sekolah turut serta secara aktif dalam pembangunan. Maka dengan demikian

⁵³ *Ibid.*, h. 61-62.

⁵⁴ Oemar Hamalik, *op. cit.*, h. 123

peranan guru menjadi lebih luas meliputi guru sebagai penghubung, guru sebagai modernisator, dan guru sebagai pembangun⁵⁵

Selo Soemardjan dalam H. Abdurrahman, seorang pakar sosiologi Indonesia dalam makalahnya yang dibacakan pada Dies Natalis IKIP Jakarta ke 22 dengan judul “peranan guru dalam proses pertumbuhan kualitas manusia”, mengemukakan ada empat peranan guru yaitu:

- (a) Sebagai pengamat sosial, guru dengan cermat dan sistematis memantau kejadian-kejadian dalam masyarakat, kemudian membuat deskripsi analisis.
- (b) Sebagai penganalisis sosial, guru berusaha untuk melengkapi pengetahuan dan memperdalam pengertiannya terhadap berbagai masalah yang timbul dan ditemukan dalam masyarakat.
- (c) Sebagai pengeritik sosial, guru sebagai seorang ilmuwan mampu melihat kesenjangan dan kepincangan dalam masyarakat, dan secara sadar mampu mengemukakan kritik-kritik sosialnya yang membangun meskipun unsur subjektivitas tidak terhindarkan. Peranan tersebut sebagai konsekwensi logis dalam kedudukannya sebagai anggota warga masyarakat.
- (d) Sebagai perekayasa sosial, guru melalui kegiatan proses pembelajaran ia memberikan gagasan-gagasannya tentang kehidupan masyarakat dimasa depan. Bukankah anak-anak atau generasi muda hari akan menjadi anggota masyarakat dimasa depan.⁵⁶

Perkembangan dunia modern saat ini, menciptakan paradigma baru terhadap visi pendidikan. Konsekwensi logis yang harus dihadapi para guru adalah usaha

⁵⁵*Ibid.*, h. 124

⁵⁶H. Abdurrahman, *op. cit.*, h. 62-63

untuk meningkatkan peranan/kompetensi dan kinerja yang tinggi. Ada lima kompetensi guru yang harus dimiliki, dan merupakan hal yang paling dominan. Hal tersebut adalah

a. Guru sebagai demonstrator

Sebagai demonstrator hal yang harus diperhatikan para guru adalah penguasaan bahan pelajaran dan peningkatan kapabilitas pribadi. Selain itu memiliki kemampuan atas peragaan dan pengajaran secara didaktis, serta dapat menjadi informator dan motivator terhadap prestasi belajar anak didik.

b. Guru sebagai administrator kelas.

Dalam tataran ini, guru hendaknya mampu menjadi learning manager dengan jalan penciptaan lingkungan belajar fisik maupun non fisik yang kondusif, meliputi penyediaan fasilitas kelas, pengembangan kemampuan peserta didik dalam penggunaan alat-alat belajar, bimbingan menuju *self directed behavior* bagi siswa, melakukan *self control dan self activity* melalui proses bertahap guna pencapaian tujuan mengajar yang diharapkan.

c. Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru harus memiliki pengetahuan tentang media pendidikan sebagai alat komunikasi yang efektif. Untuk itu guru perlu mengikuti pelatihan-pelatihan praktek secara kontinyu dan sistematis. Kemampuan memilih dan menggunakan media pendidikan sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi, kemampuan guru serta minat dan kemampuan peserta didik. Fasilitator dalam hal ini adalah penunjang pencapaian tujuan berupa nara sumber, buku teks, majalah ataupun surat kabar.

d. guru sebagai evaluator

Maksudnya adalah guru sebagai penguji terhadap hasil yang telah dicapai peserta didik, guna mengetahui kedudukan dan kemampuan peserta didik di dalam kelas.

e. guru sebagai opinion performance

Artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai dan sebagainya.⁵⁷

Dalam hal ini guru sebagai pemberi contoh yang baik bagi peserta didiknya. Mereka harus memiliki tingkah laku, sikap dan perbuatan yang baik. Menurut Mohd. Athiyah Al Abrasy ada beberapa sifat yang harus dimiliki oleh guru dalam pendidikan Islam, di antaranya:

- 1) Zuhud tidak mengutamakan materi, dan mengajar guna mencari keridhaan Allah swt.
- 2) Kebersihan guru, dalam arti kebersihan jasmani dan rohani
- 3) Ikhlas dalam menjalankan tugasnya sebagai pengabdian
- 4) Guru merupakan seorang bapak, sebelum ia menjadi guru
- 5) Harus mengetahui tabiat peserta didik (kemampuan psikologi anak)
- 6) Harus mengetahui mata pelajaran yang akan dibawakannya, dalam hal ini profesional terhadap pelajaran tertentu.
- 7) Pemaaf.⁵⁸

⁵⁷ *Ibid.*, h. 18.

⁵⁸ Mohd. Athiyah Al-Abrasyi, *Attarbiyah al-Islamiah*, diterjemahkan oleh Bustami A. Gani dan Djohar Bahry dengan judul “*Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam* (Cet. VII; Jakarta: Bulan Bintang, 1993), h. 137-138.

Jadi guru hendaknya mempunyai budi pekerti yang baik sehingga dapat menjadi suri teladan bagi peserta didik sehingga terbentuk akhlak yang baik sesuai ajaran Islam.

2. Peningkatan motivasi kinerja, Motivasi kinerja artinya ialah sikap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang suatu golongan atau suatu bangsa

Berdasarkan definisi ini, kalau sekarang dikatakan bahwa motivasi kerja bangsa Indonesia perlu ditingkatkan, maka artinya adalah bawa pandangan bangsa Indonesia sikap bangsa Indonesia terhadap kerja dan kebiasaan kerja masih perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan.

Ada tiga ciri dasar yang selalu dapat dilihat pada setiap guru yang profesional mengenai cara kerja mereka. Ketiga ciri dasar itu ialah:

- a. Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (job quality)
- b. Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Keinginan untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik dan masyarakat melalui pekerjaan atau karya profesional.

Salah satu hal yang menimbulkan kemerosotan daya kerja dalam prestasi nasional Indonesia diberbagai bidang seperti olah raga, pendidikan, ekonomi, keamanan dan ketertiban masyarakat, ialah karena pekerjaan hanya dipandang sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata-mata.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh LIPI dalam masyarakat Indonesia di kalangan penduduk lapisan bawah dan menengah, terdapat motivasi kinerja yang cukup mantap, cukup dapat diandalkan untuk keperluan pembangunan. Motivasi kinerja yang memandang bekerja sebagai gabungan dari beberapa tujuan yaitu:

1. Mencari nafkah
2. Menjamin masa depan anak cucu
3. Mendapatkan tempat di masyarakat
4. Menyatakan jati dirinya, pandangan-pandangan serta prinsip-prinsip yang ada dalam dirinya.⁵⁹

Berangkat dari deskripsi tersebut, dan bila hal tersebut dikaitkan dengan peningkatan, khususnya dalam dunia pendidikan problem ini memang masih perlu mendapat perhatian serius gunaantisipasi lebih lanjut. Untuk itu ada beberapa kiat dalam meningkatkan motivasi kinerja yang dapat ditelaah lewat kajian berikut ini:

a) Menyukai pekerjaan

Salah satu sebab terbesar yang mengakibatkan hasil kerja yang buruk dan terjadinya kesalahan-kesalahan adalah karena pegawai tidak lagi peduli dan tidak menyukai apa yang mereka kerjakan. Mereka tidak punya rasa kepedulian untuk memastikan bahwa segala sesuatunya dikerjakan dengan benar dan baik. Bila para pegawai dari hari ke hari melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang, dapat dimengerti bila mereka mulai bosan dan kehilangan kepedulian terhadap pekerjaannya.

Salah satu cara yang dapat ditempuh agar para guru tetap peduli dan menyukai pekerjaannya adalah dengan menghentikan hal-hal yang rutin dan menggantikannya dengan yang lain. Bila seumpamanya seorang guru harus melakukan pekerjaan berbeda tetapi juga berulang-ulang, anda dapat sewaktu-waktu

⁵⁹Mochtar Bochari, *Pendidikan dalam Pembangunan* (Cet. I; Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya bekerjasama dengan IKIP Muhammadiyah Jakarta: Press, 1994), h. 41 dan 43

menukar pekerjaan mereka. Dengan cara itu memberikan kesempatan kepada keduanya untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.

Cara lain untuk meningkatkan minat dan kepedulian guru adalah dengan menjelaskan bagaimana kaitan pekerjaan mereka dengan kegiatan sekolah atau instansi yang berkaitan. Bila guru mengetahui pentingnya apa yang mereka lakukan, biasanya apa yang diperintahkan untuk dikerjakan akan dilakukan dengan baik.

Suatu tantangan akan dapat merangsang minat dan kepedulian. Para guru jarang akan merasa bosan dengan pekerjaan mereka bila mereka tahu bahwa kegiatan yang mereka lakukan memang diperlukan.

Cara lain yang cukup baik untuk membangkitkan motivasi adalah bertanya kepada guru dan meminta mereka mengajukan saran-saran bagaimana caranya dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mungkin hal ini tampaknya sebagai sesuatu yang tidak berarti cuma minta saran, akan tetapi apa yang anda lakukan adalah melibatkan guru langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kadang-kadang kepala sekolah dapat membangkitkan minat dan kepedulian guru bila kepala sekolah sendiri memperlihatkan minat yang lebih besar. Bila jadikan kebiasaan untuk melakukan inspeksi pekerjaan tiap guru, sekali-kali berkunjung ketempat mereka ngobrol sambil lalu, kemudian nyatakan pujian dan penghargaan bila mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, bawahan yang anda pimpin pasti cenderung untuk termotivasi memperbaiki kualitas pekerjaannya.⁶⁰

b) Motivasi melalui manajemen imbalan yang efektif.

⁶⁰Abas Kartadinata, *Supervisor yang Sukses: Kiat-Kiat Menjadi Supervisor yang Berhasil, Dihargai dan Dihormati* (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 95-97.

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu departemen adalah manusianya.

Konsekuensinya adalah tugas yang mendesak dihadapi para pimpinan/kepala sekolah adalah salah satu misi kepemimpinan yaitu bagaimana mempengaruhi bawahan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Untuk mengatasi hal itu secara efektif, seorang kepala sekolah biasanya memfokuskan perhatiannya pada upaya memfungsikan tiga hal, yakni *staffing*, *directing* (mengarahkan) dan *controlling* (pengawasan).

Staffing tidak hanya menyangkut persoalan melakukan penyeleksian terhadap orang-orang yang tepat. Tapi juga bagaimana caranya berusaha untuk mengembangkan potensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan *directing* adalah untuk menjamin keberlangsungan perilaku kerja yang berorientasi pada penyelesaian tugas dalam rangka mencapai tujuan. Untuk ini, pimpinan melakukan berbagai kiat seperti *delegating*, *motivating*, *coordinating* secara esensial adalah bagaimana caranya agar tugas-tugas terlaksana dengan baik sehingga dapat ditentukan apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai atau tidak. Yang paling pokok dalam *controlling* adalah menentukan standar kerja (*performance*), menciptakan mekanisme *feedback* pada *performance* dan produktivitas, serta memenej sistem imbalan (*reward*). Sistem imbalan yakni totalitas segala bentuk kompensasi baik yang berbentuk ekonomis dan non ekonomis yang diberikan oleh sekolah kepada guru merupakan hal yang menarik, membuat betah dan memberikan motivasi kerja kepada guru untuk mencapai level kinerja yang diinginkan. Sistem tersebut juga memberikan kontribusi dukungan moral agar para guru dapat mempersiapkan dirinya untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Dengan demikian sistem imbalan merupakan suatu alat pembangkit motivasi yang cukup ampuh yang ada pada tangan pimpinan.⁶¹

c) Mempertahankan kemampuan dan kemauan kerja bawahan

Motivasi kerja ternyata bisa sangat dramatis mengatasi batas-batas waktu dan tuntutan pekerjaan serta lingkungan sekitarnya. Tapi seseorang juga ternyata bisa kehilangan motivasi kerjanya secara dramatis dan drastis. Menurunnya motivasi kerja seseorang tidaklah semudah jika dibandingkan dengan penurunan dalam kemampuan kerjanya. Salah satu hal yang diketahui baik tentang manusia selama ini bahwa pengetahuan dan keterampilan seseorang biasanya lebih cepat menurun, atau bahkan menghilang, dibandingkan dengan semangat dan kemauan kerja mereka. Olehnya itu, apa yang menjadi suatu pekerjaan atau tugas benar-benar menarik dan merangsang motivasi seseorang?

Meskipun masalah ini sampai sekarang belum terpecahkan secara tuntas, nampaknya dapat disepakati beberapa faktor di bawah ini sangat mempengaruhi motivasi dan kemampuan kerja seseorang:

- 1) B
 banyaknya variasi keterampilan yang digunakan dalam pelaksanaan suatu tugas,
- 2) A
 adanya sesuatu makna yang bisa dipetik dari tugas tersebut dari sudut pandang orang yang akan melaksanakannya, apakah tugas itu punya kaitan langsung

⁶¹ Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif* 1996), h. 51-52.

atau dampak nyata dalam kehidupan lingkungannya. Semakin bermakna tugas itu dalam pandangannya semakin meningkat motivasinya

3) J

elasnya tugas tersebut sebagai suatu kesatuan yang dapat dirinci bagian-bagiannya secara jelas. Semakin jelas seseorang dapat melihat, tugas tersebut memang mampu ia kendalikan dan ia tahu letak awal dan akhirnya. Semakin meningkatkan motivasinya.

4) B

esarnya kewenangan yang dirasakan oleh seseorang jika ia melaksanakan pekerjaan tersebut. Semakin besar kewenangan yang tersedia bagi seseorang untuk menentukan apa yang ia mesti lakukan, bagaimana, kapan, di mana, dan dengan siapa ia melakukannya, semakin meningkatkan motivasinya untuk melakukan tugas tersebut.

5) T

ersedianya *feedback* dalam pelaksanaan tugas tersebut seberapa jauh seseorang dapat melihat, jika ia mengerjakan tugas itu nanti, ia dapat mengetahui penilaian hasil karyanya, ini perlu untuk memuaskan hatinya. Semakin tersedia kemungkinan memperoleh umpan balik langsung dalam suatu pekerjaan semakin meningkatkan motivasi seseorang untuk tugas itu.⁶²

Peningkatan motivasi kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan proses pembelajaran di sekolah, oleh karena itu guru harus mempunyai tujuan untuk selalu meningkatkan kinerja mereka sebagai pengajar, guru bukan hanya bekerja untuk mengajar, tapi bagaimana guru bisa menjadi sumber ilmu

⁶²SEPMA, *Manajemen Organisasi Nirlaba* (Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta, 1994), h. 46

pengetahuan kepada peserta didiknya, guru yang professional dia selalu mencari metode yang tepat untuk mengajar, mengkonstruksikan materi pelajaran kepada peserta didiknya dengan tepat, sehingga guru dalam menyampaikan materi pelajaran di depan kelas, para peserta didik dapat memahami dan mencerna apa yang diterangkan oleh guru. Pekerjaan seorang guru sangat mulia, karena dia mentransfer ilmunya kepada peserta didik suatu pekerjaan yang sangat bermanfaat, serta membantu mencerdaskan anak bangsa dan negara.

Ukuran motivasi guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawabnya moral dipundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, selain itu guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan ke dalam pelaksanaan evaluasi.

C. Paradigma peran guru dan upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan motivasi kinerja

1. Paradigma peran guru

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral

serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya.

Apalagi dalam perubahan kurikulum yang menekankan kompetensi, guru memegang peranan penting terhadap implementasi Kurikulum tingkat satuan pendidikan, karena gurulah yang pada akhirnya akan melaksanakan kurikulum di dalam. Guru adalah kurikulum berjalan. Menurut mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Fuad Hasan, sebaik apa pun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa didukung oleh mutu guru yang memenuhi syarat, maka semuanya akan sia-sia.⁶³ Pentingnya mutu pendidikan di Indonesia tidak cukup dengan pembenahan di bidang kurikulum saja, tetapi harus juga diikuti dengan peningkatan mutu guru dijenjang tingkat dasar dan menengah. Tanpa upaya meningkatkan mutu guru, semangat tersebut tidak akan mencapai harapan yang diinginkan.

Ketika ilmu pengetahuan masih terbatas, dalam penemuan hasil-hasil teknologi belum berkembang hebat seperti sekarang ini, maka peran utama guru di sekolah adalah menyampaikan ilmu pengetahuan sebagai warisan kebudayaan masa lalu yang dianggap berguna sehingga harus dilestarikan. Dalam kondisi demikian guru berperan sebagai sumber belajar (*learning resources*) bagi peserta didik akan belajar apa yang keluar dari mulut guru. Oleh karena itu, ada pepatah yang menyatakan bagaimanapun pintarnya peserta didik, maka tidak mungkin dapat

⁶³Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Ed. Revisi, VI, Cet. VI; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 40

mengalahkan pintarnya guru.⁶⁴ Apakah dalam kondisi yang demikian masih tetap dapat dipertahankan? Apakah ilmu pengetahuan sebagai warisan masa lalu yang harus dikuasai itu hanya dapat dipelajari dari mulut guru? Tentu saja tidak. Dalam abad teknologi dan informasi ini peserta didik dapat mempelajarinya dari berbagai sumber.

Namun demikian, guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting. Bagaimanapun hebatnya kemajuan teknologi, peran guru akan tetap diperlukan. Teknologi yang konon dapat memudahkan manusia mencari dan mendapatkan informasi dan pengetahuan, tidak mungkin bisa mengganti peran guru. Lalu apa peran guru dalam kondisi demikian? Apakah guru sebagai satu-satunya sumber belajar masih tetap relevan? Apakah ada peran lain yang dianggap lebih penting? Bagaimana melaksanakan peran-peran tersebut agar profesi pengajaran yang menjadi tanggung jawab lebih berhasil? Beberapa penjelasan peran guru diantaranya:

a. Guru sebagai sumber belajar

Peran guru sebagai sumber belajar, merupakan peran yang sangat penting. Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Dikatakan guru yang baik manakala ia dapat menguasai materi pelajaran dengan baik, sehingga benar-benar ia berperan sebagai sumber belajar bagi peserta didiknya. Sebagai sumber belajar dalam proses pembelajaran hendaknya guru melakukan hal-hal sebagai berikut:

⁶⁴Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Edisi, I Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 280.

1. Sebaiknya guru memilih bahan referensi yang lebih banyak dibandingkan dengan peserta didik. Hal ini untuk menjaga agar guru memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi yang akan dikaji bersama peserta didik. Dalam perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, bisa terjadi peserta didik lebih pintar dibandingkan guru dalam hal penguasaan informasi. Oleh sebab itu, untuk menjaga agar guru tidak ketinggalan informasi, sebaiknya guru memiliki bahan-bahan referensi yang lebih banyak dibandingkan peserta didik.
 2. Guru dapat menunjukkan sumber belajar yang dapat dipelajari oleh peserta didik yang biasanya memiliki kecepatan belajar di atas rata-rata peserta didik yang lain. Peserta didik yang demikian perlu diberikan perlakuan khusus, misalnya dengan memberikan bahan pengayaan dengan menunjukkan sumber belajar yang berkenaan dengan materi pelajaran.
 3. Guru perlu melakukan tentang materi pelajaran, misalnya dengan menentukan mana materi inti, yang wajib dipelajari peserta didik, mana materi tambahan mana materi yang harus diingat kembali. Melalui pemataan semacam ini akan memudahkan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai sumber belajar.
- b. Guru sebagai fasilitator

Sebagai fasilitator guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan peserta didik dalam kegiatan proses pembelajaran. Sebelum proses pembelajaran dimulai sering guru bertanya bagaimana caranya agar ia mudah menyajikan bahan pelajaran? Pertanyaan tersebut sekilas memang ada benarnya. Melalui usaha yang sungguh-sungguh guru ingin agar ia memudahkan menyajikan

bahan pelajaran dengan baik. Agar dapat melaksanakan peran sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran, ada beberapa hal yang harus dipahami, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan pemanfaatan berbagai media dan sumber pembelajaran sebagai berikut:

1. Guru perlu memahami berbagai jenis media dan sumber belajar beserta fungsi masing-masing media tersebut, pemahaman akan fungsi media sangat diperlukan, belum tentu suatu media cocok digunakan untuk mengajarkan semua bahan pelajaran. Setiap media memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
2. Guru perlu memiliki keterampilan dalam merancang suatu media. Kemampuan merancang media merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dengan perancangan media yang dianggap cocok akan memudahkan proses pembelajaran, sehingga pada gilirannya tujuan pembelajaran akan tercapai secara optimal.
3. Guru dituntut untuk mampu mengorganisasikan berbagai jenis media serta dapat memanfaatkan berbagai sumber belajar. Perkembangan teknologi informasi menuntut setiap guru untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi mutakhir. Sebagai fasilitator guru dituntut agar memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik. Hal ini sangat penting, kemampuan berkomunikasi secara efektif dapat memudahkan peserta didik menangkap pesan sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar mereka.

c. Guru sebagai pengelola

Guru sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan peserta didik dapat belajar secara nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga kelas agar tetap kondusif untuk terjadinya proses belajar seluruh peserta didik. Menurut Ivor K. Devais, salah satu kecenderungan yang sering dilupakan adalah melupakan bahwa hakikat pembelajaran adalah belajarnya peserta didik dan bukan mengajarnya guru. Dalam hubungannya dengan pengelolaan pembelajaran Alvin C. Eurich menjelaskan prinsip-prinsip belajar yang harus diperhatikan guru adalah sebagai berikut:

1. Segala sesuatu yang dipelajari oleh peserta didik, maka peserta didik harus mempelajarinya sendiri;
 2. Setiap peserta didik yang belajar memiliki kecepatan masing-masing;
 3. Seorang peserta didik akan belajar lebih banyak apabila setiap selesai melaksanakan tahapan kegiatan diberikan reinforcement;
 4. Penguasaan secara penuh dari setiap langkah memungkinkan belajar secara keseluruhan lebih berarti;
 5. Apabila peserta didik diberi tanggung jawab, maka ia akan lebih termotivasi untuk belajar.
- d. Guru sebagai demonstrator

Yang dimaksud dengan peran guru sebagai demonstrator, adalah peran untuk mempertunjukkan kepada peserta didik segala sesuatu yang dapat membuat peserta didik lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan. Ada dua konteks guru sebagai demonstrator, (1) sebagai demonstrator berarti guru harus menunjukkan sikap-sikap yang terpuji. Dalam setiap aspek kehidupan, guru merupakan sosok ideal bagi setiap peserta didik. Biasanya apa yang dilakukan guru

akan menjadi acuan bagi peserta didik. Dengan demikian, dalam konteks ini guru berperan sebagai model dan teladan bagi setiap peserta didik, (2) sebagai demonstrator guru harus dapat menunjukkan bagaimana caranya agar setiap materi pelajaran yang dapat lebih dipahami dan dihayati oleh setiap peserta didik. Oleh karena itu, sebagai demonstrator erat kaitannya dengan pengaturan strategi pembelajaran yang lebih efektif.

e. Guru sebagai pembimbing

f. Guru sebagai motivator

Peserta didik adalah individu yang unik. Keunikan itu bisa dilihat dari adanya setiap perbedaan. Artinya, tidak ada dua individu yang sama. Walaupun secara fisik mungkin individu memiliki kemiripan, akan tetapi pada hakikatnya mereka tidaklah sama, baik dalam bakat, minat, kemampuan dan sebagainya. Di samping itu, setiap individu juga adalah makhluk yang sedang berkembang. Irama perkembangan mereka tentu tidaklah sama juga. Perbedaan itulah yang menuntut guru harus berperan sebagai pembimbing. Membimbing peserta didik agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka, membimbing peserta didik agar dapat mencapai dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan mereka sehingga dengan ketercapaian itu ia dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia ideal yang menjadi harapan setiap orang tua dan masyarakat. Agar guru berperan sebagai pembimbing yang baik, maka ada beberapa hal yang harus dimiliki, di antaranya; (1) guru harus memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dibimbingnya, (2) guru harus memahami dan terampil dalam merencanakan, baik merencanakan tentang tujuan dan kompetensi yang hendak dicapai, maupun merencanakan proses pembelajaran. Proses bimbingan akan dapat

dilakukan dengan baik manakala sebelumnya guru merencanakan hendak di bawa kemana peserta didik, apa yang harus dilakukan dan lain sebagainya.

g. Guru sebagai evaluator

Dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi peserta didik yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuan yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk belajar, sehingga ia tidak berusaha untuk mengerahkan segala kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan peserta didik yang berprestasi rendah, belum tentu disebabkan oleh kemampuannya yang rendah pula, akan tetapi mungkin disebabkan oleh tidak adanya motivasi.⁶⁵

Dengan demikian, peran seorang guru sangat penting dalam meningkatkan tujuan pendidikan, sehingga guru berusaha selalu berusaha meningkatkan kinerja guru mereka, agar dalam menyampaikan materi pelajaran betul-betul ada penguasaan bahan materi pelajaran dalam bidang studi masing-masing, maka akan dilihat hasilnya dengan baik, karena ada kemauan untuk belajar secara baik. Dengan motivasi yang kuat baik dari pihak guru maupun pihak peserta didik untuk melakukan proses pembelajaran, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

2.

U

paya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan motivasi kinerja.

Adapun cara yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru adalah sebagai berikut:

a. Diri sendiri harus termotivasi

⁶⁵Lihat, *Ibid.*, h. 282-286

hal yang pertama mengenai motivasi adalah seorang pemimpin tak akan pernah mengilhami orang lain sebelum diri sendiri terilhami hanya seorang pemimpin yang termotivasi yang dapat memotivasi bawahannya/guru

b. p

ilih orang yang bermotivasi tinggi

memotivasi orang yang belum termotivasi orang yang belum termotivasi itu sangat sulit karena itu seorang kepala sekolah harus memilih gurunya yang sudah termotivasi. Bila kepala sekolah memilih seorang guru untuk sebuah pekerjaan, alangkah bijaksananya jika kepala sekolah tersebut memilih guru yang bermotivasi tinggi dengan kemampuan sedang daripada guru yang berkemampuan baik tetapi tidak bermotivasi

c. Perlakuan setiap orang setiap individu

kepala sekolah yang bijaksana adalah kepala sekolah yang selalu mendengarkan bawahannya member kesempatan kepada mereka untuk mengungkapkan harapan dan kekhawatiran mereka. Kepala sekolah harus selalu memperhatikan perhatian yang mendalam kepada gurunya.

d. Tetapkan sasaran yang realistis dan menantang.

Dalam menetapkan sasaran harus menar-benar realistis sebab jika sasaran yang ditetapkan realistis maka hal tersebut hanya akan mematahkan motivasi orang sebaliknya jika sasaran yang telah ditetapkan terlalu mudah dan tidak menantang maka hal tersebut menjadikan orang tidak inspiratif, oleh karena itu kepala sekolah harus dapat melihat keseimbangan.

e. Kemajuan akan memotivasi

Prinsip ini mengatakan bila orang menyadari bahwa mereka bergerak maju maka hal ini mendorongnya untuk meningkatkan upayanya, karena itu penting untuk menerima umpan balik yang tepat.

f. Ciptakan lingkungan yang memotifasi

Kepala sekolah mempunyai keterbatasan dalam memotivasi bawahan karena itu dia harus memenciptakan sarana dan lingkungan kepada guru sebagai memotivasi lingkungan lembaga yang mempunyai banyak larangan terlalu menonjolkan pengendalian, membatasi peran bawahan, sikap kepala sekolah yang emosional. Maka akan sulit menuai prestasi sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ditetapkan.

g. Berikan hadiah yang adil

Setiap pekerjaan menyiratkan unsur penyeimbang antara apa yang diberikan dengan apa yang diharapkan harus sepadan, prestasi harus dikaitkan dengan hadiah bila keadilan tidak dirasakan, maka akan menyebabkan kurangnya motivasi serta menurunkan semangat kerja.

h. Berikan pengakuan

Memberikan pengakuan kepada kinerja bawahan merupakan sebuah motivasi yang jauh lebih dahsyat, kepala sekolah harus member pengakuan atas prestasi kerja bawahan serta selalu menunjukan penghargaan,⁶⁶

Berangkat dari hal tersebut, langkah-langkah yang disebutkan adalah bagian kecil dari apa yang dilakukan dalam menempuh pelaksanaan motifasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru. Karena kinerja kepala sekolah dan guru adalah suatu keberhasilan yang harus dipertahankan dalam mencapai tingkat

⁶⁶ John Adair, op., cit., h. 47

keefektipan dan seefesien mungkin dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan yang maksimal dan mampu menentukan pilihan pekerjaan yang tepat untuk dilaksanakan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis penelitian

Tesis ini merupakan hasil penelitian lapangan (Field Research), dengan jenis penelitian kualitatif. Menurut Djam'an Satori dan Aan Komaria, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari suatu barang atau jasa¹. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, dan penelitian yang dilakukan pada obyek yang alamiah. Obyek alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut..

Penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian antropologi budaya;²

Peneliti kualitatif merasa bahwa tidak akan diperoleh fakta yang akurat apabila hanya mendapatkan informasi melalui angket, peneliti ingin mendapatkan

¹ Djam'an satori dan Aan komaria, *Metodologi penelitian kualitatif* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 22

² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R dan (Cet.VI;Bandung: Alfabet, 2008), h. 14

suasana yang sesungguhnya dalam konteks yang sebenarnya yang tak dapat ditangkap melalui angket, suasana dan situasinya benar-benar dalam setting yang sesungguhnya, karena peneliti kualitatif akan langsung masuk ke obyek, melakukan penjelajahan dengan *grant tour question*, sehingga masalah akan dapat ditemukan dengan jelas. Melalui penelitian model ini, peneliti akan melakukan eksplorasi terhadap suatu obyek. Dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan” apa adanya “ tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.³

Penelitian kualitatif berusaha mengungkap gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks (holistik-konsktual) melalui pengumpulan dari data latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci, penelitian semacam ini bersifat deskriptif, ciri-ciri penelitian kualitatif tersebut mewarnai sifat dan bentuk laporannya.

Laporan penelitian kualitatif harus memiliki fokus yang jelas, fokus dapat berupa masalah, obyek evaluasi, atau pilihan kebijakan. Laporan penelitian kualitatif harus memiliki struktur dan bentuk yang koheren yang dapat memenuhi maksud yang tercermin dalam fokus penelitian.

Penelitian kualitatif yang peneliti lakukan sebagai pendekatan yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, yang dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data yang relevan, penulis peroleh dari situasi yang alamiah.

Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak hanya sebagai upaya mendeskripsikan data tapi deskripsi tersebut hasil dari pengumpulan data yang penulis lakukan dengan wawancara langsung dengan dewan guru SMPN 6 Tolitoli,

³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet, IV; Jakarta: Rineka Cipta, 1998),h. 310

penulis ke lapangan dan terlibat secara intensif sampai menemukan secara utuh apa yang penulis dapatkan di lapangan.

Dalam sebuah instrumen penelitian sangat menentukan penelitian keabsahan data, maka suatu penelitian haruslah ditunjang instrumen yang memadai. Dikatakan demikian, karena gambaran sebuah obyek atau lapangan penelitian akan menjadi lebih jelas apabila arah pandangnya ditujukan oleh instrumen penelitian yang tersedia, dengan demikian suatu penelitian mutlak membutuhkan instrumen penelitian dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan.

Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Olehnya itu, keaslian kondisi sangat dijaga, artinya peneliti berinteraksi dengan informan dalam konteks yang alami, sehingga tidak memunculkan kondisi yang seolah-oleh dimanipulasi atau dikendalikan oleh peneliti.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian penulis berada ditengah-tengah perkotaan yang terletak di jalan kemiri no 6 tuweley kecamatan baolan kabupaten Tolitoli, walaupun lokasi sekolah tersebut berada di tengah –tengah perkotaan, akan tetapi sekolah itu belum terakreditasi bangunannya masih sederhana, dan sarana dan prasarannya masih kurang, akan tetapi motivasi kinerja guru disekolah tersebut sangat tinggi, dibuktikan dengan adanya peningkatan kelulusan 5 tahun terakhir lulus 100 %, dan jumlah peserta didik yang mendaftar tiap tahunnya semakin meningkat. Sehingga penulis punya motivasi untuk meneliti sekolah tersebut. Setelah penulis mempertimbangkan dengan matang dan berdasarkan penjajakan lapangan, sekaligus

memadukan dengan informasi-informasi aktual sebelumnya, sehingga kondisi sosial, geografis dan situasi internal di lokasi penelitian, penulis sudah mendapat gambaran tentang kesesuaian masalah yang di teliti dengan kenyataan di lokasi. Hal ini penulis hubungkan dengan pendapat Bogdan yang membagi model pentahapan sebuah penulisan kualitatif kepada tiga hal yaitu; 1) Pra lapangan, 2) Kegiatan lapangan, dan Analisis intensif.⁴ Atas dasar inilah penulis memilih SMPN 6 Tolitoli sebagai lokasi penelitian yang terletak dikelurahan tuweley jalan kemiri no 6 kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli propinsi sulawesi tengah

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah multi displiner yaitu:

1. Pendekatan pedagogis

pendekatan ini adalah pendekatan yang beranjak dari konsep teori pendidikan, selain itu data-data yang diperoleh dari nara sumber dan hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan pedagogis yang bertujuan menemukan keterkaitan data dengan konsep pendidikan yang ada. Dalam hal ini penulis mencoba mengungkap motivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli.

2. Pendekatan psikologis

Pendekatan yang dimaksud penulis dalam hal ini menganalisis data dan memberikan interpretasi psikologis terhadap variabel-variabel dari hasil penelitian,

⁴ Lexi j. Moleong, M.A Metodologi penelitian kualitatif (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2002) h. 85

yaitu dengan mempelajari aspek kejiwaan dan perilaku motivasi dan kinerja guru melalui gejala perilaku proses kegiatan belajar mengajar.

3. pendekatan sosiologis

Pendekatan yang penulis maksudkan dalam hal ini menganalisa dan menggambarkan aspek-aspek sosial para tenaga guru dan kependidikan sebagai satu komunitas dalam sistem, baik interaksi kepala sekolah, guru, staf administrasi, peserta didik dan masyarakat yang ada dalam lingkungan sekolah.

4. Pendekatan yuridis

Pendekatan ini digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap penelitian penulis dan mengacu undang-undang RI tentang sistem pendidikan nasional no 20 tahun 2003, dan undang-undang RI 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dan peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional.

C. Sumber Data

Meskipun penelitian ini berjenis field research, tetapi data yang dibutuhkan tidak hanya data dari lapangan melainkan juga dibutuhkan penulis yang menjadi landasan teori dalam penelitian penulis di lapangan dengan begitu maka sumber data adalah :

1. Data primer (Data lapangan) merupakan data utama yang diambil langsung dari informan yang dikumpulkan melalui penelusuran data riil di lapangan yang dapat mendeskripsikan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian tesis ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif dan yang terpenting yaitu bagaimana menentukan informasi, penentuan informasi ini sebagai sumber data yang dilakukan secara purposif, yaitu penentuan sumber data dengan pertimbangan

tertentu, pertimbangan bahwa informan tersebut dianggap paling tahu tentang masalah yang diteliti. Pilihan penelitian dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan pemantapan data yang dikumpulkan, sehingga data yang berkembang terus berdasarkan penelitian ini maka sumber data yang dipilih adalah SMPN 6 Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.

2. Data sekunder (data tertulis) pengambilan data dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah ada serta hasil penelitian yang ditemukan peneliti secara tidak langsung dan dapat pula beberapa data melalui pembacaan literatur atau buku-buku ilmiah, makalah, tesis, disertasi dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan kinerja guru dalam meningkatkan motivasi pembelajaran.

D. Teknik dan instrumen Pengumpulan data

1. Observasi

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan yakni kegiatan yang memusatkan perhatian terhadap suatu obyek yang diteliti sambil mengamati dan mencatat secara sistimatis hal-hal yang dianggap penting dan berkaitan dengan penelitian dengan menggunakan seluruh panca indra⁵

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipatif. Dalam ibservasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan peneliti ikut mengerjakan sumber data dan ikut merasakan suka dukanya.

⁵ Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Bandung ; Angkasa, 1993), h.26

Jenis kegiatan observasi ini penulis sebagai instrumen terjun langsung mengadakan pengamatan terhadap hal-hal yang perlu dicatat dengan menggunakan pedoman observasi dan terlibat langsung khususnya di SMPN 6 Tolitoli.

2. Wawancara Mendalam

Wawancara sering juga disebut kuesioner lisan, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan cara mengungkapkan daftar pertanyaan pada informan secara lisan.

Wawancara harus dilakukan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat singkatnya dapat diperoleh data sebanyak-banyaknya bahasa harus jelas, dan terarah. Suasana harus tetap rileks agar data yang diperoleh data yang obyektif dan dapat dipercaya.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara mendalam, yaitu peneliti bebas mengembangkan pertanyaan tentang fokus penelitian sedetailnya kepada informan yang mengetahui atau mempunyai informasi tentang fokus yang dibahas. Pertanyaan yang diajukan berusaha untuk mengungkap kondisi yang sebenarnya bagaimana dan mengapa hal itu terjadi. Teknik wawancara ini digunakan untuk menemukan data tentang permasalahan lebih terbuka, pihak responden diminta pendapat dan ide-idenya, sedangkan peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan responden. Dalam hal ini wawancara bertujuan untuk memperoleh data dan penjelasan secara langsung tentang bagaimana peranan motivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli. Dalam pelaksanaan wawancara ini penulis melaksanakan dalam 2 bentuk, pertama, secara teratur, yaitu dengan memakai format tertulis yang telah disediakan peneliti berupa pertanyaan berkaitan dengan pokok-pokok penelitiann, selajutnya diperhadapkan

secara langsung kepada pihak informan. Kedua, wawancara tidak terstruktur yang dilakukan tanpa format tertulis, melainkan bersifat konisional sesuai kebutuhan data.

Untuk menguji atau mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah memeriksa kebenaran data yang telah diperoleh kepada pihak-pihak lainnya yang dapat dipercaya, atau pengecekan suatu sumber melalui sumber lain sampai pada taraf anggapan bahwa informasi yang didapat sah atau kredibilitas. Tujuan triangulasi data adalah untuk meningkatkan pemahaman terhadap apa yang telah ditemukan, untuk validitas dan reliabilitas data. Triangulasi data dilakukan dengan 2 cara itu; triangulasi sumber, dan triangulasi teknik.

Agar wawancara terarah dan hasilnya terekam dengan baik, maka peneliti menggunakan instrumen pedoman wawancara, buku catatan dan MP3 untuk merekam.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah metode yang menggunakan bahan klasik untuk meneliti perkembangan yang khusus yaitu untuk menjawab pertanyaan atau persoalan tentang apa, mengapa, kenapa, dan bagaimana.⁶

Dokumentasi yang dimaksudkan penulis adalah mengumpulkan data yang bersifat dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian. Dokumentasi dapat dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, dan sebagainya. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data tertulis berupa dokumen tentang motivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli, dan data penting lainnya yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.

⁶ 5 Sutrisno Hadi, *metodologi Riset* I (Yogyakarta: Andi offset, 1990), h. 64

E. Teknik pengolahan dan analisis data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sebagai penelitian kualitatif, maka analisis data yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu, data yang dianalisis merupakan kata-kata, kalimat-kalimat, dan atau peristiwa-peristiwa.

1. Mereduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data berarti merangkum, melihat hal-hal yang pokok, memutuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya, dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan mempermudah data selanjutnya, ini dapat dibantu dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu, data yang tidak digunakan akan dibuang dan data yang orisinil akan diambil untuk dianalisis.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dapat dilihat dari jenis dan sumbernya, termasuk keabsahannya, penyajian data akan bisa dilakukan dalam bentuk uraian dengan teks yang naratif, dan juga dapat berupa grafik matriks, bagan dan sejenisnya, maka akan mempermudah untuk apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya, berdasarkan apa yang telah di pahami.

3. Verifikasi Data (Data Verification)

Yang dimaksud verifikasi adalah upaya mendapatkan kepastian, apakah data tersebut dapat dipercaya keasliannya atau tidak. Dalam verifikasi ini, akan diprioritaskan pada keabsahan sumber data dari sumber yang satu dengan sumber yang lainnya, yang selanjutnya ditarik suatu kesimpulan dalam penarikan

kesimpulan penulis membuat kesimpulan-kesimpulan yang sifatnya longgar dan terbuka, baik dari hasil wawancara observasi maupun dokumentasi.

Penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi untuk mendapatkan data-data yang ada hubungannya dengan karya ilmiah ini. Adapun prosedur pengumpulan data yang ditempuh adalah melalui beberapa tahap.

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan ini dilakukan beberapa kegiatan, seperti mempersiapkan instrumen penelitian yang telah disempurnakan melalui test, pedoman observasi, pedoman wawancara, serta perlengkapan-perengkapan yang akan digunakan dalam penelitian.

b. Dalam pengumpulan data,

penulis menggunakan metode observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan menggunakan panca indra secara teliti, setelah itu diadakan wawancara dengan para guru dan peserta didik di SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli. Mencatat dokumen-dokumen yang dibutuhkan kemudian melakukan wawancara, dan cara yang terakhir adalah melakukan observasi dengan mengamati langsung motivasi guru dalam meningkatkan kinerja di SMP Negeri 6 Tolitoli.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

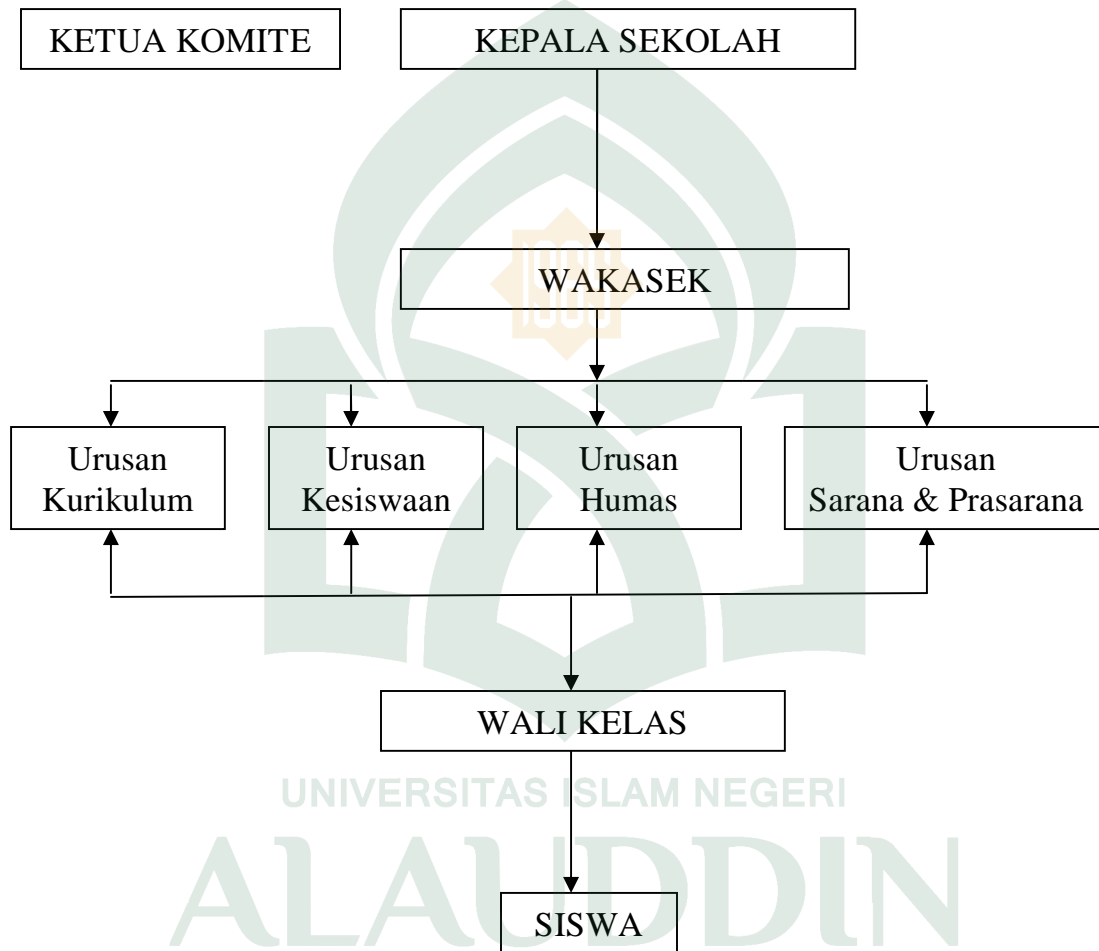
A. Gambaran umum SMP 6 Tolitoli

SMP Negeri 6 Tolitoli adalah salah satu lembaga pendidikan formal di Tolitoli, dimana di dalamnya diatur secara sistematis menurut sistem pendidikan yang berlaku dan bernaung di bawah Dinas Pendidikan Nasional, sebagaimana sekolah-sekolah formal lainnya. Sekolah ini didirikan pada tanggal 20 Juli 2007.

SMP Negeri 6 Tolitoli Berlokasi di Jalan Kemiri No. 6 Bombolayang Kelurahan Tuweley Tolitoli. sejak sekolah ini didirikan sampai saat ini belum mengalami pergantian kepala sekolah. Adapun kepala sekolah yang menjabat saat ini adalah Drs. Mudir T. Radjia. No/Tanggal SK terakhir status sekolah : 820/204/KDAS-DISDIK 20 – 07 – 2007.

SMP Negeri 6 Tolitoli merupakan sekolah masih baru, sehingga belum memiliki sarana dan prasarana yang cukup untuk menunjang proses pembelajaran. Namun demikian, sekolah ini berada di lokasi yang sangat strategis baik itu berupa kondisi geografis maupun masyarakat yang berada di lingkungan yang padat penduduknya sehingga sangat strategis bila didirikan satu bangunan gedung sekolah sebagai tempat sistem pegajaran bagi peserta didik yang berada di lokasi tersebut, maupun peserta didik yang datang dari luar daerah, sehingga peserta didiknya di sekolah itu setiap tahunnya semakin bertambah dari segi jumlah dan terus berkembang hingga sekarang.

a. Struktur Organisasi SMP Negeri 6 Tolitoli



Catatan :

-----> = Garis Koordinasi

————> = Garis Komando

Sumber Data : dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011 Tanggal 6 Juni 2011

b. Keadaan Sarana dan Prasarana SMP Negeri 6 Tolitoli

Tabel 1
Keadaan sarana dan prasarana SMP Negeri 6 tolitoli Tahun Ajaran
2010/2011

No	Nama Sarana dan Prasarana	Banyaknya	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1 Buah	Non Permanen
2	Ruang Tata Usaha	1 Buah	Non Permanen
3	Ruang Guru	1 Buah	Permanen
4	Ruang Kelas	7 Buah	Permanen
5	Ruang Laboratorium	-	-
6	Ruang Perpustakaan	1 Buah	Non Permanen
7	W.C / K.M	4 Buah	Permanen
8	Gudang	2 Buah	Permanen
9	Rumah Dinas Guru	2 Buah	Rusak
10	Dapur	-	-
11	Masjid/Musholah	-	-

Sumber Data : dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011 Tanggal 6 Juni 2011

c. Keadaan peserta didik SM Negeri 6 Tolitoli

Dilihat dari proses penerimaan siswa baru pada setiap tahunnya, SMP Negeri 6 Tolitoli senantiasa mengalami peningkatan dari segi jumlah, hal ini disebabkan oleh jumlah Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyyah yang berada di sekitarnya cukup memadai.

Tabel 2

Keadaan Sekolah SMP Negeri 6 Tolitoli Tahun Ajaran 2010/2011

No	Kelas	Rombongan belajar	Jenis Kelamin		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1	VII	2	21	19	40
2	VIII	1	17	10	27
3	IX	2	17	24	41
Jumlah		5	55	53	108

Sumber Data: Dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011 Tanggal 25 juli 2011

d. Keadaan tenaga edukatif SMP Negeri 6 Tolitoli

Tabel 3

Keadaan kepala sekolah dan guru berdasarkan jabatan, golongan, dan jenis kelamin.

Jabatan	Status Kepegawaian	Kepala Sekolah Dan Guru Tetap								Tidak tetap		Jumlah GT + GTT		
		Gol I		Gol II		Gol III		Gol IV						
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	JML
Kepala Sekolah	Tetap								1			1		1
Guru	Tetap						1	1 4	1			2	1 4	16
	Tidak Tetap							1					4	4

Sumber Dana: Dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011 Tanggal 6 Juni 2011.

e. Keadaan tenaga administratif

Tabel 4
Keadaan tenaga administratif berdasarkan status kepegawaian dan jenis Kelamin

Pegawai Tetap												Jumlah		
Gol I			Gol II			Gol III			Gol IV					
L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
				1	1								1	1

Sumber Data: Dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011 Tanggal 26 juli 2011

f. Keadaan Guru mata pelajaran SMP Negeri 6 Tolitoli

Tabel 5
Keadaan Guru mata pelajaran SMP Negeri 6 Tolitoli TA 2010/2011

<i>No</i>	<i>Guru Mata Pelajaran</i>	<i>Jumlah</i>
1	PPKn/Kewarganegaraan	4 Orang
2	Pendidikan Agama Islam	2 Orang
3	Pendidikan Agama Kristen	
4	Sejarah	1 Orang
5	Bahasa Inggris	2 Orang
6	Penjaskes	1 Orang
7	Matematika	2 Orang
8	IPA Terpadu	2 Orang
9	Biologi	
10	Kimia	
11	IPS Terpadu	2 Orang
12	Sosiologi	
13	Geografi	
14	Pendidikan Kesenian	1 Orang

15	Bahasa Indonesia	3 Orang
16	TIK	1 Orang
17	Mulok	1 Orang
18	Tata Negara	
19	Antropologi	
20	Bimbingan dan Konseling	1 orang
21	Pendidikan Kesejahteraan Keluarga	
Jumlah		23 orang

Sumber Data: Dokumen TU SMP Negeri 6 Tolitoli Tanggal 25 juli 2011

g. Keadaan Sarana SMP Negeri 6 Tolitoli

Tabel. 6

Keadaan Sarana SMP Negeri 6 Tolitoli

Ruangan	Kelas VII	Kelas VIII	Kelas IX	Jumlah	Keterangan
Ruang Kelas	1	2	2	5	
Rombongan Belajar	1	2	2	5	

Tabel. 7

Jumlah lulusan tahun 2011

No	Tahun	Jumlah Peserta			Jumlah Lulusan			Ket
		L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	
1.	2010	30	17	47	30	17	47	100%

B. Pembahasan

1. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli

Peran motivasi dalam memperjelas tujuan yang ingin dicapai seorang guru, erat kaitannya dengan kemaknaan lebih meningkatkannya profesi dirinya, guru akan tertarik untuk lebih meningkatkan profesionalnya dengan kemaknaan oleh seorang guru akan tertarik untuk belajar dan meningkatkan dirinya.

Dalam dimensi operasional terutama dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, guru merupakan salah satu unsur pokok yang berada dalam front terdepan, hal ini disebabkan karena gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik, melalui proses interaksi instruksional sebagai wahana berlangsungnya proses pembelajaran, dengan harapan agar peserta didik dapat mengalami perubahan dari segi tingkah laku dan keterampilan dari apa yang dipelajarinya ke arah yang lebih baik sebagaimana tujuan dan belajar itu sendiri.

Sangat logis jika seorang guru lebih dahulu mempersiapkan peningkatan kinerja guru dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, amanat untuk memberi pengaruh positif terhadap peserta didik melalui kegiatan pembelajaran, sehingga ranah pendidikan kognitif, efektif dan psikomotorik dapat tersentuh melalui proses pembelajaran, baik dalam kegiatan kurikuler di sekolah, maupun

kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan keluarga peserta, didik, serta di tengah-tengah kehidupan masyarakat.

Motivasi mempunyai peranan yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, sehingga seorang guru harus memiliki sifat terpuji yang menjadi karakteristik yang dapat diteladani peserta didik, sehingga dalam meningkatkan kinerja, guru dapat terpenuhi dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian motivasi yang dimiliki oleh guru dapat melakukan beberapa pendekatan yang dilakukan seorang guru kepada peserta didik, untuk menarik minat kepada setiap pembelajaran agar supaya peserta didik tidak jenuh untuk mengikuti pelajaran yang disampaikan guru kepada peserta didik. Memberikan motivasi kepada peserta didik, berarti menggerakkan peserta didik untuk melakukan pekerjaan. Pada tahap awalnya akan menyebabkan peserta didik belajar merasa ada kebutuhan dan ingin melakukan sesuatu kegiatan belajar.

Guru yang termotivasi dapat melakukan serangkaian usaha untuk menyediakan keadaan- keadaan yang tertentu, sehingga peserta didik mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka maka guru akan berusaha meniadakan dan mengelakkan situasi itu, sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang kuat terhadap peserta didik, sehingga meningkatkan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar, seorang peserta didik yang memiliki inteligensia yang cukup tinggi boleh jadi gagal karena kekurangan motivasi yang tepat, berkaitan hal tersebut, maka kegagalan peserta didik jangan begitu saja mempersalahkan pihak

peserta didik, sebab mungkin saja guru tidak berhasil dalam memberi motivasi yang mampu membangkitkan semangat dalam kegiatan peserta didik untuk berbuat dan belajar yang lebih baik.

Olehnya itu, motivasi guru sangat berpengaruh dalam perkembangan dan keberhasilan peserta didik, karena guru yang memiliki motif untuk berprestasi cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaannya harus menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan pembelajaran, guru yang memiliki motivasi mempunyai keinginan untuk mencapai keberhasilan peserta didik, sebab selalu ada dorongan yang timbul dari dalam dirinya yang menggerakkan untuk berbuat yang lebih baik bagi peserta didiknya.

Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Kabupaten Tolitoli sangat menentukan berhasil tidaknya seluruh upaya yang dilakukan oleh stakeholders dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari penjelasan Kepala sekolah yang memberi keterangan bahwa :

Dalam pengelolaan tugas dan tanggung jawab guru di SMP Negeri 6 Tolitoli, senantiasa diarahkan pada bentuk pembinaan yang berorientasi dan ber wawasan kinerja, karena menurut saya bahwa apapun yang menjadi tanggung jawab yang diemban oleh seseorang harus bertumpuh pada kinerjanya, Oleh karena itu semua guru yang ada di sekolah ini selalu di tekankan agar senantiasa memadukan antara kinerja dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh mereka¹.

¹ Mudir T.Rajia, Kepala SMP negeri 6 Tolitoli. Wawancara tanggal, 25 Juli 2011

Berdasarkan dari wawancara tersebut maka dapat dipahami, bahwa hal prinsipil yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru yang berada di SMPN 6 Tolitoli ada beberapa hal, yaitu :

- a. Selalu mengaktifkan absen di awal dan diakhir jam sekolah.
- b. Selalu mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kerja guru selama satu bulan (tergantung keadaan atau situasi)
- c. Mengadakan supervisi di kelas
- d. Diperhatikan insentifnya
- e. Selalu menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan (Anggota sekolah)
- f. Selalu bersikap terbuka kepada bawahan

Dengan hal tersebut, penulis dapat berkesimpulan bahwa; motivasi yang diukur dengan motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru, apalagi ketika guru, memiliki semangat kerja tinggi diberikan pujian, penghargaan dan imbalan, atas hasil pekerjaannya yang terbaik, dengan melakukan tugasnya sebagai pengajar akibat dorongan dari motivasi, sehingga dapat lebih meningkatkan prestasi belajar peserta didik, umumnya responden memberikan tanggapan baik dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini di perkuat oleh penjelasan dari pengurus Komite Sekolah yang memberi keterangan bahwa :

Salah satu hal yang sangat menentukan upaya peningkatan prestasi belajar peserta didik dalam setiap mata pelajaran adalah tingginya motivasi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik,

pembimbing, melatih bagi setiap peserta didik. Yang pada gilirannya mampu menjadikan peserta didik memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga keberhasilan mutu pendidikan dapat diukur dari hasil upaya pelaksanaan tugas dalam poroses pembelajaran.²

Membuat satuan pembelajaran (SP) adalah satu hal yang harus dilakukan guru setiap pokok bahasan yang ada dalam GBPP, karena satuan pembelajaran (SP) merupakan alat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, setiap guru dituntut untuk membuat satuan pembelajaran dalam setiap pertemuan dan itu sangat didukung oleh kepala sekolah yang akan selalu mengontrol setiap persiapan yang dilakukan oleh guru sebelum memasuki ruangan kelas, oleh karena itu guru mempunyai motivasi dan kinerja yang sangat baik untuk mencapai sasaran pembelajaran.

Dengan demikian, untuk membuat satuan pembelajaran, dengan inisiatif guru untuk memotivasi peserta didiknya untuk lebih giat belajar dan memperhatikan apa yang disampaikan dalam setiap pembelajaran, dan mengerjakan apa yang diberikan oleh guru, karena hal tersebut adalah alat evaluasi dan penilaian seorang guru dalam akhir pertemuan. karena itu guru harus mempunyai peranan yang penting untuk memberikan penilaian kepada peserta didik agar supaya peserta didik juga mempunyai minat dalam belajar khususnya pelajaran pendidikan agama Islam.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar yang memiliki kompetensi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi

²² Hamsa akub. Pengurus Komite Sekolah SMP Negeri 6 Tolitoli. Wawancara tanggal 27 Juli 2011.

pembelajaran. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan pembelajaran juga sangat strategis karena guru yang memiliki dan memilih bahan pelajaran.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh guru ialah ia sendiri adalah pelajar, ini membuktikan bahwa guru harus belajar terus menerus sehingga dapat memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan demonstrator, sehingga mampu memperagakan apa yang diajarakannya secara didaktis. Maksudnya agar apa yang disampaikan itu betul-betul dimiliki oleh peserta didik

Guru harus mampu dan trampil dalam merumuskan materi, kurikulum dan terampil dalam memberikan informasi di kelas, sebagai pengajar iapun harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan, untuk itu guru hendaknya mampu memotivasi peserta didik agar senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan, sehingga guru dapat memainkan peranannya sebagai pengajar dengan baik bila ia menguasai dan mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar ketika berada dalam ruang kelas.

Faktor psikologi memiliki peranan penting dan membuka pikiran peserta didik dalam hubungan dengan pemahaman bahan materi pelajaran, sehingga penguasaan terhadap bahan yang disajikan dapat lebih mudah dan efektif. Dengan demikian proses pembelajaran bahkan lebih berhasil baik, kalau didukung faktor-faktor psikologi dari peserta didik. Dalam hal ini ada berbagai model klasifikasi pembagian macam faktor-faktor psikologi dari peserta didik yang diperlukan dalam kegiatan pembelajaran.

Thomas F. Staton menguraikan enam macam faktor psikologis itu:

1. Motivasi, seseorang akan berhasil dalam belajar kalau pada dirinya sendiri ada keinginan untuk belajar.
2. Konsentrasi, dimaksudkan untuk memusatkan segenap kekuatan perhatian pada suatu situasi belajar.
3. Reaksi, dalam kegiatan belajar diperlukan keterlibatan unsur fisik maupun mental sebagai wujud reaksi.
4. Organisasi, belajar dapat juga dikatakan mengorganisasikan, menata atau menempatkan bagian-bagian bahan pelajaran ke dalam suatu kesatuan pengertian.
5. Pemahaman, pemahaman dapat diartikan menguasai sesuatu dengan pikiran.
6. Ulangan, lupa merupakan sesuatu tercela dalam belajar.³

Olehnya itu, ketika guru memasuki ruangan sudah memperlihatkan hubungan psikologis dengan peserta didik, dengan memperlihatkan perhatian dengan menyapa dan melakukan kegiatan memberikan motivasi kepada peserta didik supaya dapat memahami dan menangkap materi yang akan diberikan sebelumnya, sehingga peserta didik tetap mengingat materi pelajaran yang akan diberikan.

Motivasi memiliki peranan yang cukup besar di dalam pembelajaran, tanpa motivasi hampir tidak mungkin peserta didik melakukan kegiatan belajar, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan guru untuk membangkitkan motivasi belajar peserta didik. Pertama, menggunakan cara atau metode dan media mengajar bervariasi, sehingga kebosanan dapat dikurangi atau dihilangkan. Kedua, memilih bahan yang menarik minat dan dibutuhkan peserta didik, sesuatu yang dibutuhkan

³ Sardiman, *Intraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Cet.XIX: Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2011) h.44

akan menarik perhatian, dengan demikian akan membangkitkan motivasi untuk dipelajarinya. Ketiga, memberikan sasaran antara, sasaran akhir belajar adalah lulus ujian atau naik kelas, sasaran akhir baru dicapai pada akhir tahun. Untuk membangkitkan motivasi belajar maka diadakan sasaran antara, seperti ujian semester, tengah semester, ulangan harian, kuis dan sebagainya.

lajaran yang disesuaikan dengan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai, setiap guru dapat merumuskan alat evaluasi setiap diawal dan akhir pertemuan, Guru di SMPN 6, Selalu ada motivasi merencanakan alat evaluasi pembe karena evaluasi dapat memberi motivasi bagi guru maupun peserta didik, mereka lebih giat belajar, meningkatkan proses berpikirnya. Dengan evaluasi guru juga dapat mengetahui prestasi dan kemajuan peserta didik, sehingga dapat bertindak yang tepat bila peserta didik mengalami kesulitan belajar, evaluasi dapat menggambarkan kemajuan peserta didik, dan prestasinya, hasil rata-ratanya, tetapi juga dapat menjadi umpan balik bagi guru sendiri. Dengan umpan balik, guru dapat meneliti dirinya, dan berusaha memperbaiki dalam perencanaan maupun teknik penyajiannya dalam melaksanakan tugas kesehariannya.⁴

Jika guru telah merumuskan beberapa alat evaluasi bagi peserta didik, maka sesungguhnya guru telah mengetahui hal-hal apa yang perlu dikerjakan oleh peserta didik. Berdasarkan hal tersebut, maka guru harus mampu menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran. Dan mengetahui prestasi belajar peserta didik, sehingga guru dapat mengambil langkah-langkah yang baik bagi peserta didik, pembelajaran yang terjadi di sekolah atau khususnya di kelas, guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasil pekerjaan peserta didik. Dengan demikian, guru

perluh dibekali dengan evaluasi berbagai ilmu yang mendukung tugasnya, yakni mengevaluasi hasil belajar bagi peserta didik apakah sudah menguasai bahan pembelajaran yang diberikan oleh guru.

Kepala sekolah harus senang melihat gurunya yang ternyata pintar menilai pekerjaan mereka sendiri, dapat merencanakan, dan melaksanakan pekerjaan sendiri dengan penuh kecerdasan, dapat mengetahui apakah pekerjaannya baik dan tepat dilakukan, semua itu adalah kesanggupan berdiri sendiri yang selalu dapat penghargaan yang sebesar-besarnya bagi guru dari pihak kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dengan hasil wawancara penulis dengan salah seorang guru menjelaskan bahwa”

Peranan meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, dengan melalui pendekatan membuat rencana pembelajaran, dan hasil evaluasi kinerja guru, ternyata dapat dilihat manfaatnya karena semua konstruksi dan elemen yang digunakan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan jalan mengetahui tugas pendidik sebagai pengajar yang profesional.⁵

Pendekatan pembelajaran merupakan jalan yang akan ditempuh oleh guru dan peserta didik dalam mencapai intruksional tertentu. Pendekatan pembelajaran merupakan aktivitas guru dalam memilih kegiatan pembelajaran, apakah guru akan menjelaskan materi yang terkait antara satu dengan yang lainnya, sehingga proses belajar dilakukan cukup efektif sehingga memperoleh hasil yang baik dan memuaskan.

Dalam merencanakan pembelajaran hendaknya diperhatikan hubungan antara tujuan pengajaran, kegiatan pembelajaran dan penilaian, karena ketiga aspek

⁵Arie Marlin, Wakil Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tolitoli, Wawancara peneliti di ruang dewan guru, pada tanggal 26 Juli 2011

ini saling berkaitan, hingga hal ini dapat menjadi rambu-rambu bagi setiap guru dan peserta didik merencanakan setiap proses perencanaan dan penyampaian materi yang akan disampaikan kepada peserta didik.

Menguasai materi pelajaran sebelum melakukan proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan motivasi guru di SMP 6 Kabupaten Tolitoli, karena setiap guru harus memiliki kompetensi dan kemampuan untuk menentukan cara atau metode dalam setiap pembelajaran untuk mencapai sasaran yang diinginkan dalam setiap pelajaran sehingga guru harus mempunyai potensi memadukan antara metode dengan model-model pembelajaran sehingga menciptakan variasi dalam menyampaikan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik.

Model dan proses pembelajaran akan menjelaskan makna kegiatan yang dilakukan oleh guru selama pembelajaran berlangsung, setiap guru mempunyai alasan mengapa melakukan kegiatan dalam proses pembelajaran, dalam pikiran peserta didik tidak terjadi gerak dalam proses belajar, kalau hal baru dalam materi pembelajaran disajikan secara tidak jelas. Dengan begitu dalam proses pembelajaran guru harus dapat menggunakan metode dan model-model pembelajaran yang tepat dan menggunakan pendekatan yang disesuaikan dengan materi yang akan diberikan kepada peserta didik, sehingga proses pembelajaran berhasil sesuai yang direncanakan.

Sesuai dengan keadaan yang ada di sekolah SMPN 6, ketika guru dalam menyampaikan materi pembelajaran haruslah pintar memadukan metode dengan model-model pembelajaran, karena ketika pembelajaran berlangsung hanya memakai satu metode saja (ceramah), peserta didik akan merasa bosan dan jenuh dalam mengikuti pelajaran yang akan disampaikan oleh guru, olehnya itu dalam

menyampaikan setiap pelajaran haruslah bervariasi dan memperhatikan sasaran yang ingin dicapai dalam tujuan pembelajaran.

Hal yang dilakukan guru SMPN 6 Tolitoli sebelum melakukan proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan kinerjanya, berdasarkan hasil penelitian penulis yang berkaitan dengan motivasi menguasai materi pelajaran, proses dalam pembelajaran antara guru dan peserta didik yang berlangsung di sekolah, seorang guru sebelum mengadakan proses pembelajaran sudah menjadi kewajiban menguasai bahan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik agar pembelajaran tercapai dengan baik, sehingga motivasi peningkatan kinerja guru cukup signifikan.

Membuat rencana pembelajaran (RP) setiap kali pertemuan yang disesuaikan dengan satuan pelajaran. Adalah salah hal yang harus dipersiapkan seorang guru sebelum masuk dalam ruangan kelas agar tercapai sasaran dan tercapai pembelajaran dan guru mengetahui batas materi pembahasan yang di bahas pada saat memasuki ruangan yang disampaikan kepada peserta didik.

Berdasarkan wawancara penulis dengan wali kelas 3 mengungkapkan bahwa:

Perencanaan perangkat proses belajar mengajar (PBM) untuk meningkatkan kinerja bersama dengan guru lain, menguasai materi pelajaran dan membuat rencana pembelajaran di sekolah menunjukkan suatu usaha kegiatan yang telah diprogramkan oleh kepala sekolah kemudian dilaksanakan oleh guru, maka peningkatan kinerja guru, dapat direalisasikan dengan penuh tanggung jawab dengan penuh kesadaran serta adanya motivasi untuk menjalankan tugas ini dengan ikhlas yang ditugaskan oleh pemerintah.⁶

Menggunakan metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi, tanya jawab, metode campuran, dan pemberian tugas adalah salah satu hal yang dilakukan guru

⁶Arie marlin DJ,S.Pd guru wali kelas 3 SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, dengan wawancara peneliti di ruang guru, pada tanggal 25 juli 2011

dalam penyampaian materi pembelajaran, hal ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang guru ppkn mengatakan bahwa :

Guru –guru di SMP 6 walaupun mempunyai kendala dalam proses pembelajaran yaitu tidak adanya infokus yang tersedia dalam ruang kelas, sehingga guru terkadang hanya memakai metode ceramah saja, akan tetap mempunyai kinerja dan motivasi yang baik dalam menyapaikan materi, yaitu dengan memakai beberapa metode dan dipadukan dengan metode campuran sehingga peserta didik semangat dalam mengikuti pelajaran yang disampaikan kepada peserta didik.⁷

Dengan berbagai metode dan model yang dipergunakan sesuai materi yang diberikan, dapat meningkatkan minat dan kemauan peserta didik dalam mengikuti suatu pembelajaran, dapat menghidupkan suasana kelas lebih baik selama proses pembelajaran berlangsung, karena ketika guru mengadakan proses pembelajaran hanya memakai metode ceramah saja, peserta didik menjadi bosan, mengantuk, pasif, dan hanya mencatat saja. Guru yang progresif berani mencoba metode-metode yang baru, yang dapat membantu meningkatkan kegiatan pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar, supaya peserta didik dapat belajar lebih baik, maka guru harus menggunakan metode yang tepat, efisien, dan seefektif mungkin.

Dengan adanya usaha yang dilakukan guru-guru dalam proses pembelajaran tersebut, dapat lebih meningkatkan kemauan dan keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, itu adalah salah satu hal yang dapat memotivasi guru-guru agar lebih termotivasi lagi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

⁷Patriana kombong T, guru ppkn SMP 6 Tolitoli, *wawancara* , tanggal 25 juli 2011

2. Dampak kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli

Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri teladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dikatakan demikian, karena dengan dimilikinya kemampuan tersebut dapat tercipta hubungan sekolah dengan masyarakat yang akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua peserta didik, guru di SMPN 6 tidak mendapat kesulitan. Kemampuan kinerja guru dalam hal berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan dapat meningkatkan proses pembelajaran.

Dampak penilaian hasil belajar peserta didik dilakukan pada saat proses pembelajaran dan akhir pembelajaran di SMPN 6 Kabupaten Tolitoli memotivasi peserta didik dalam menanggapi dan memperhatikan setiap guru dalam menyampaikan proses pembelajaran, sehingga terjadi timbal balik antara guru dengan peserta didik dalam setiap pembelajaran dan memotivasi juga guru dalam menyampaikan setiap materi pelajaran.

Berdasarkan keterangan salah seorang guru di SMPN 6 Tolitoli mengatakan bahwa”

Penilaian dalam proses pembelajaran sangat memotivasi peserta didik karena mereka sangat hati-hati dalam mengikuti pembelajaran karena setiap akhir pelajaran peserta didik diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang diberikan oleh guru atau sesama teman peserta didik.⁸

⁸ Nurhaida, Guru Agama Islam, SMPN 6, wawancara dengan peneliti, di ruang guru, tanggal 27 juli 2011

Berdasarkan keterangan tersebut, yang berkaitan dengan dampak penilaian hasil belajar siswa dilakukan pada saat proses pembelajaran dan pada akhir pembelajaran, secara signifikan dapat mencapai target proses pembelajaran di sekolah, sehingga dampak kinerja guru tersebut dapat dirasakan para peserta didik utamanya dalam pemahaman terhadap materi pelajaran yang diberikan oleh guru, sebagaimana salah seorang guru mengemukakan bahwa”

pembelajaran yang ingin dicapai dengan tujuan meningkatkan kinerja guru kinerja dalam memberikan penilaian kepada peserta didik sesuai dengan tujuan Dampak di SMPN 6 Tolitoli, kemampuan guru dalam penilaian di sekolah itu adalah satu hal yang dilakukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya proses pembelajaran yang telah dilakukan oleh masing-masing guru bidang studi, sehingga dapat melakukan remedial, bimbingan dan pengayaan apabila kurang berhasil dalam pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik.⁹

Berdasarkan hal tersebut, dalam memberikan penilaian peserta didik sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru mendapat tanggapan yang positif dengan meningkatkan minat belajar peserta didik, sehingga proses pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik karena dengan adanya motivasi dari kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru Agama mengungkapkan sebagai berikut,

Dampak kinerja guru dalam meningkatkan proses pembelajaran, serta penilaian hasil belajar peserta didik dilaksanakan pada saat proses pembelajaran dan pada akhir pembelajaran, dan memberikan tugas kepada peserta didik sesuai hasil yang telah dipaparkan oleh guru kepada anak didiknya, ternyata dampak kinerja guru mengalami kemajuan serta merasakan manfaatnya, karena adanya kerja sama dengan kepala sekolah untuk selalu memantau tugas para guru di sekolah.¹⁰

⁹Sofyawati, Guru -Bahasa Indonesia , wawancara tanggal 27 juli 2011

¹⁰Nurwahida, Guru Agama Islam, SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, dengan wawancara bersama peneliti, di ruang guru, pada tanggal 26 juli 2011

Dengan dampaknya kinerja, berarti dapat memotivasi guru-guru agar lebih beraktivitas, berkreasi, profesional, dan berkualitas, kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, disamping itu, dapat dilihat dari segi gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri, sedangkan dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu merubah perilaku sebagian besar guru kearah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik.

Pendidikan yang bermutu adalah ketika peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik

Dampak motivasi dalam upaya menciptakan harmonisasi kerja dengan guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli, sangat menunjang dalam mencapai kinerja, sebab guru harus mampu berusaha menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa kepada sesama guru agar tercapai pembentukan dan pembinaan paserta didik yang dilakukan oleh kerja sama seorang guru dengan guru lain, berdasarkan hal tersebut sangatlah dibutuhkan kinerja dan motivasi guru dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama, hal ini tidaklah lepas dari kerja sama pantauan kepala sekolah sebagai pimpinan di SMPN 6 Tolitoli.

Guru melaksanakan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik berangkat dari kebersamaan untuk memenuhi tujuan pembelajaran sebagai bagian dari tujuan sekolah, dan juga tujuan pendidikan nasional, dengan demikian jelaslah

proses pembelajaran akan sesuai apa yang direncanakan baik proses maupun kualitas, sehingga akan berhasil apabila dilaksanakan secara pengorganisasian.

Kerja sama dengan teman guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, itu sangat dirasakan akibat dari kerja sama antara dewan guru karena setiap ada kendala yang dihadapi dan diselesaikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar yang profesional.

Kemampuan dan ketekunan guru yang ada di SMPN 6 dalam memecahkan masalah dalam proses pembelajaran dengan menggunakan beberapa langkah, yang amat penting sebagai upaya yang dapat membantu memecahkan masalah belajar, berimplikasi pada keberhasilan belajar yang terukur dan juga mutu belajar yang ditandai mutu lulusan yang kompetitif.

Penilaian merupakan usaha yang dilakukan guru untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar siswa secara menyeluruh, baik merupakan pengetahuan, konsep, sikap, nilai maupun keterampilan proses. Hal ini dapat digunakan oleh guru sebagai balikan maupun keputusan yang sangat diperlukan dalam menentukan strategi mengajar yang tepat maupun dalam memperbaiki proses belajar mengajar, olehnya itu guru perlu mengadakan penilaian, baik terhadap proses maupun terhadap belajar siswa.

Dampak penilaian hasil belajar siswa dilakukan guru pada saat proses pembelajaran dan pada akhir pembelajaran di SMP 6 Kabupaten Tolitoli. Berdasarkan keterangan salah seorang guru SMP 6 mengatakan bahwa penilaian dalam proses pembelajaran sangat memotivasi peserta didik karena mereka sangat hati-hati dalam mengikuti pembelajaran karena setiap akhir pelajaran peserta didik

diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang diberikan peserta didik atau sesama teman peserta didik.

Berdasarkan keterangan tersebut, yang berkaitan dengan dampak penilaian hasil belajar peserta didik dilakukan pada saat proses pembelajaran dan pada akhir pembelajaran, secara signifikan dapat mencapai target proses pembelajaran di sekolah, dan ini juga mendapat tanggapan yang positif dari peserta didik, dampak kinerja guru sangat dirasakan para peserta didik utamanya dalam pemahaman terhadap materi pelajaran diberikan oleh guru.

Pengorganisasian pembelajaran memberikan gambaran bahwa kegiatan proses pembelajaran mempunyai arah dan tanggung jawab yang jelas, artinya bahwa institusi sekolah memberi gambaran bahwa jelas kedudukan kepala sekolah dalam memberikan fasilitas dan kelengkapan pembelajaran dengan mengorganisasikan alokasi waktu, desain kurikulum media dan kelengkapan pembelajaran dan yang lainnya yang berkaitan dengan suksesnya penyelenggaraan kegiatan belajar, baik di kelas maupun belajar di rumah, dibawah koordinasi guru dan juga orang tua peserta didik yang berkaitan dengan pembelajaran.

Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru dan dukungan profesionalitas lainnya menjadi suatu kekuatan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Penilaian yang kontinue dari kepala sekolah, terhadap kinerja guru penting, karena menjadi landasan usaha perbaikan dan penyesuaian kembali semua hasil kerja guru sesuai dengan keperluan perbaikan yang diperlukan. Penilaian kinerja guru adalah proses menentukan baik buruknya kinerja, program-program kegiatan mencapai tujuan sebagaimana apa yang telah direncanakan bersama, strategi yang

dikembangkan kepala sekolah adalah efektivitas proses penilaian guna menghasilkan perbaikan program, prosedur, dan usaha mencapai tujuan. Dengan menggunakan penilaian efektivitas kinerja sekolah organisasi seluruh subsistem sekolah bisa ditentukan dan kualitas pelayanan belajar dapat ditingkatkan.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, pembiayaan pembelajaran dan pengembangan kurikulum menjadi prioritas sekolah. Membuat pengukuran kinerja guru, memperbaiki sistem, memberi sanksi yang setimpal atas kegagalan guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, memberi penghargaan yang pantas atas prestasi guru. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama yakni: membuat program pengajaran atau rencana kegiatan pembelajaran, baik dalam catur wulan, semester, atau tahunan, membuat satuan dan rencana pengajaran, melaksanakan kegiatan proses pembelajaran, mengadakan pengembangan setiap bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya, meneliti daftar peserta didik, sebelum memulai proses pembelajaran, membuat dan menyusun lembar kerja untuk mata pelajaran yang memerlukannya membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing peserta didik, membersihkan ruang belajar, tempat praktek, dan sebagainya, memeriksa apakah peserta didik sudah paham benar akan cara penggunaan masing-masing peralatannya untuk menghindari terjadinya kerusakan dan kecelakaan, hal ini dapat lebih meningkatkan motivasi guru sehingga berdampak pada kinerja guru yang lebih baik.

Semua warga sekolah harus memikirkan cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan guru masing-masing dan sesuai pula dengan tujuan sekolah, mengingat pentingnya para

personal pendidikan di sekolah, manajemen sekolah harus mempunyai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja sekolah. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan sekolah khususnya mutu pendidikan.

Dampak motivasi dalam upaya menciptakan harmonisasi kerja dengan teman guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMP 6 Kabupaten Tolitoli, sangat menunjang dalam mencapai kinerja, sebab guru harus mampu berusaha menyuburkan sikap demokratis dan penuh tenggang rasa kepada sesama guru agar tercapai pembentukan dan pembinaan peserta didik yang dilakukan oleh kerja sama seorang guru dengan guru lain. Berdasarkan hal tersebut sangatlah di butuhkan kinerja dan motivasi guru dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama, hal ini tidaklah lepas dari pantauan kepala sekolah sebagai pimpinan di SMPN 6 Tolitoli.

Motivasi pertanggung jawaban terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan menyelesaikan tepat waktu bersama dengan teman guru dengan tujuan meningkatkan kinerja guru di SMP 6 Kabupaten Tolitoli, dilakukan guru dengan motivasi yang sangat tinggi dengan keinginan agar sekolah yang ditempatinya mempunyai hasil yang sama dengan sekolah lain yang berhasil dalam proses pembelajaran, oleh karena itu, guru hendaklah merumuskan dengan jelas tujuan apa yang ingin dicapai dengan pelajaran yang disampaikan, karena tujuan itu tidak hanya mengenai bahan yang harus dikuasai akan tetapi juga keterampilan yang memungkinkan dapat dilakukan oleh seorang guru.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus tahu dan mengenal apa yang dinilai tinggi oleh masyarakat dan memilih proposisi nilai apa yang diberikan tuganya secara maksimal, indikatornya antara lain, manajemen kurikulum yang lugas dan fleksibel berpedoman pada standar nasional, proses pembelajaran yang efektif menggunakan strategi yang tepat dengan mengedepankan fungsi pelayanan yang berkualitas untuk memperoleh mutu yang baik, lingkungan sekolah yang sehat, terdiri dari lingkungan fisik dan kerja sama yang kondusif, sumber daya yang andal yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan yang mengacu pada profesionalisme standardisasi pengajaran yang tinggi dan evaluasi hasil belajar yang terukur.

Guru dalam melaksanakan tugasnya, harus menyadari betul tentang peran yang harus dilakukan bahwa ia bukan hanya sekedar pengajar tetapi juga sebagai pendidik, olehnya itu, guru harus memegang amanat yang diberikan oleh kepala sekolah karena guru bukan hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi juga harus melihat sejauh mana terjadi perubahan sikap, agar terlihat adanya peningkatan kualitas pada diri setiap individu peserta didik, tetapi ada hal yang paling penting, bagaimana mengubah perilaku guru-guru agar dapat berkiprah dalam merespon setiap perubahan yang ada, sehingga ketika terjadi perubahan hendaknya terjadi perubahan itu secara komprehensif termasuk materi, metode guru, sarana dan hal lain yang ada kaitannya dengan kurikulum, belajar, dan pembelajaran sehingga dampak positif dari perubahan akan dirasakan manfaatnya oleh semua pihak yang ada di lingkungan sekolah.

Lingkungan itu diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan pendidikan, pengawasan terhadap lingkungan itu turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar yang baik, karena

lingkungan yang baik ialah yang bersifat menentang dan merangsang peserta didik untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang guru yang menjelaskan, dengan dampak motivasi dalam upaya menciptakan harmonisasi kerjasama dengan teman guru dan pegawai demi menjaga keutuhan dan kekompakan dalam sekolah, dampak motivasi kerja sama dengan guru lain untuk memecahkan masalah di sekolah, serta dampak motivasi yang diberikan tugas oleh kepala sekolah dengan melakukan proses pembelajaran tepat waktu, dan kondisi sekolah, semuanya ini merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan motivasi kinerja guru dalam melakukan kegiatan yang ada hubungan dengan proses belajar mengajar antara guru dan peserta didik.¹¹

Keberhasilan guru adalah kinerja, sebab kemampuan mengelolah sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan serta dapat mempertahankan pada tingkat operasi yang efektif dan efisien, kinerja kepala sekolah, guru. Akan bertitik tolak pada aktivitas, perilaku, dan produktivitasnya dalam mengelolah sekolah menjadi sekolah dengan manajemen dan layanan belajar yang bermutu dan mampu bersaing dengan dengan sekolah sejenis, kinerja sekolah adalah kesediaan para personal sekolah merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai pula hasil yang diharapkan.

3. Faktor yang mendukung dan menghambat dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli

¹¹Nurwahida, Guru Agama Islam, SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, dengan wawancara bersama peneliti, di ruang guru, pada tanggal 26 juli 2011

Berbicara dengan faktor yang mendukung dan menghambat meningkatkan kinerja guru selalu ada, karena namanya hambatan dalam melakukan sesuatu kegiatan di sekolah dapat dipastikan selalu ada, namun hambatan dijadikan suatu usaha untuk memotivasi guru untuk bekerja, dengan jalan bagaimana mengatasi hambatan yang menjadikan faktor pendukung dalam melakukan kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yang signifikan.

Hal yang memotivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli menurut pengamatan penulis, dilihat dengan adanya hubungan harmonisasi antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan, dan hubungan dengan dewan guru terutama kepada peserta didik agar pencapaian pembelajaran dapat tercapai..

Standar yang terkandung dalam tujuan pembelajaran digunakan guru di SMPN 6 sebagai acuan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran, dalam keadaan tersebut, guru hendaknya memperkecil kesenjangan, karena guru harus berani menghadapi kenyataan itu, yang merupakan sekaligus peluang, untuk memperluas wawasan guru dalam bidang yang ditanganinya, wawasan yang dimaksud yaitu wawasan tentang kesiapan terhadap kemungkinan perubahan yang ada (kurikulum) yang akan menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Dalam setiap kekurangan yang ada, guru harus menjadi sosok intelektual yang cerdas, dapat menguasai bidang ilmu yang digeluti dan menguasai metodologi pengajaran, guru harus menempatkan dirinya

pada posisi yang utama bukan sekedar pelaksana kurikulum, akan tetapi harus melibatkan dirinya dalam perancangan kurikulum. Dalam menyelenggarakan kurikulum seorang guru harus mengutamakan rasio yang mampu berfikir kritis, berwawasan luas menjadi sumber belajar pada kondisi yang kekurangan yang ada.

Faktor internal dan eksternal yang masih menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja guru-guru di SMPN 6 Kabuapeten Tolitoli adalah suatu hal yang dihadapi oleh guru-guru disekolah tersebut, karena masih terbatasnya sarana dan prasarana antara lain, belum tersedianya ruang pratikum, dan ruang laboratorium, dan belum terpenuhinya alat-alat pendukung dalam proses pembelajaran pada sekolah tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh guru bahasa indonesia bahwa:

Di SMPN 6 salah satu kendalanya adalah kurangnya alat media belajar yang seharusnya ada dan dapat digunakan setiap guru dalam menyapaikan materi pembelajaran, akan tetapi walaupun ada kendalah yang dihadapi guru di SMPN 6 mempunyai kinerja dan motivasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, yaitu mengadakan remedial apabila ada pelajaran yang belum mencapai standar sehingga dalam lima tahun terakhir peserta didik disekolah tersebut rata-rata lulus 100 %.

Salah satu hal yang dilakukan guru SMPN 6 Tolitoli dengan kendalah tersebut yaitu, menciptakan hubungan antara guru dengan peserta didik pada waktu interaksi pembelajaran berlangsung, sehingga bukan hanya hubungan lahiriah yang terlibat tetapi lebih dari itu yakni

hubungan batiniah, ramah dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga merupakan manifestasi yang murni dari cinta kasih yang disertai tanggung jawab sebagai pendidik di sekolah, apalagi dipimpin oleh kepala sekolah yang sangat bijaksana sehingga guru mempunyai dedikasi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang berkaitan dengan faktor sarana dan prasarana yang sering kali menghambat meningkatkan kinerja guru, ini juga mendapat tanggapan dari responden dengan mengatakan selalu dan sering sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor pendukung, dalam proses pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan ingat sarana dan prasarana juga bisa jadi hambatan, kalau guru kurang profesional dalam menangani sarana yang ada di dalam menyampaikan ketika proses pembelajaran berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wali Kelas I mengungkapkan bahwa faktor pendukung kinerja guru, diantaranya faktor sarana dan prasarana, semuanya faktor ini dapat mendukung motivasi kinerja guru, asal guru memanfaatkan semua hal ini dengan baik, maka proses pembelajaran akan berjalan lancar antara guru dan peserta didik dengan penuh kesadaran yang tinggi, namun bisa juga menjadi hambatan, apabila pendidik tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, dan punya rasa egois yang tidak terkontrol, sehingga dia

mengajar di sekolah dengan apa adanya tanpa ada sedikit kemauan untuk meningkatkan kinerja guru.¹²

Dengan adanya alokasi waktu yang hanya 2 jam, seperti pelajaran pendidikan agama Islam dipastikan tidak cukup untuk menerapkan metode dalam pembelajaran agama Islam, rangkaian proses pembelajaran ataupun outputnya, selain itu hanya menghabiskan materi semata, pendidik yang profesional tentunya menghendaki hasil yang maksimal dalam proses dan hasil, sehingga membutuhkan kerja keras dalam mentransformasikan nilai-nilai agama kepada peserta didik yang memiliki perbedaan individu dan daya serafnya

Guru harus bertanggung jawab memelihara memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan peserta didik belajar tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan peserta didik.

Faktor lingkungan sekolah yang selalu mendukung meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Kabuapeten Tolitoli, berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor lingkungan sekolah yang selalu mendukung, ternyata hasil yang disampaikan tersebut, mereka menanggapi selalu dan sering, memperoleh dukungan dari lingkungan sekolah dan di luar sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru, karena

¹²Patriana kombong T. Guru Wali Kelas I, SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, wawancara dengan penelitian di ruang guru pada tanggal 29 Juni 2011

komunikasi yang dilakukan oleh guru di lingkungan sekolah cukup baik, namun lingkungan itu bisa menimbulkan hambatan apabila guru tidak memperdulikan lingkungan yang ada disekitar lingkungan sekolah.

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan masyarakat kepada pembentukan manusia yang seutuhnya.

Dalam melaksanakan peranannya, guru harus memenuhi syarat kepribadian dan syarat penguasaan ilmu tertentu, guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak secara otoriter, tidak bersikap angkuh, ramah terhadap siapapun, suka menolong dimanapun dan kapan saja,serta simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat, dan para peserta didik, agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, guru perlu menguasai psikologi sosial, khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok.

Sebagai anggota masyarakat, guru memiliki keterampilan, seperti keterampilan dalam membina kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan keterampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

Sebagai mediator guru menjadi perantara dalam hubungan antara manusia, untuk keperluan itu guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi,

tujuannya adalah agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif, dalam hal ini yang dapat dilakukan guru yaitu, mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menumbuhkan hubungan yang positif dengan peserta didik.

Faktor kurikulum lokal dan kurikulum nasional yang sering menghambat meningkatkan kinerja guru di SMPN 6, karena sering kali kurikulum lokal menjadi penghambat, karena guru bidang studinya sudah menyusun perencanaan, akan tetapi tidak terlaksana karena terkendala oleh sarana dan media sehingga perencanaan kadang tidak berjalan sesuai apa yang direncanakan dan diinginkan oleh guru bidang mata pelajaran yang berada di sekolah itu.

Hal yang berkaitan dengan faktor kurikulum nasional yang selalu mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dan ini juga sehaluan dengan tanggapan para responden yang mengatakan selalu dan sering Kurikulum nasional dan dapat mendukung proses kinerja guru, sesuai dengan tugas mereka sebagai pengajar, namun juga bisa menjadi hambatan apabila guru tidak memahami kurikulum itu sendiri, oleh karena itu, guru harus mempunyai kemampuan ilmu yang memadai, serta intensitas kerja mereka harus dioptimalkan dengan tujuan menjabarkan kinerja mereka kepada peserta didik dengan cara yang profesional.

Profesionalitas seorang guru, memiliki peran penting dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan, khususnya dalam proses transformasi

ilmu yang diperankan oleh guru, keterbatasan kemampuan dan pemahaman tentang kurikulum dan cara penyebarannya akan menjadi salah satu teknis dalam eektivitas penerapan metode, meskipun rumusan kurikulum dan kompetensi pendidikan tergabung dengan jelas dan terarah, namun jika tidak didukung dengan kemampuan menguasai metode dalam pembelajaran, keberhasilan tujuan kurang maksimal apabila guru kurang menguasai atau mengetahui KTSP dan penerapannya.

Kualitas guru dapat ditinjau dari dua segi, dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran.¹³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang guru mengungkapkan bahwa:

faktor lingkungan, kurikulum, dan guru, wali kelas dan peserta didik, adalah salah factor utama dalam melakukan dukungan kepada motivasi kinerja guru di sekolah, karena hal tersebut dapat dikatakan suatu kegiatan dalam proses pembelajaran antara guru dan peserta didik, juga bisa melakukan perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik, namun juga harus diakui bahwa hal tersebut bisa menjadi hambatan dalam proses kinerja guru di sekolah, oleh karena itu dibutuhkan kerja sama yang baik, dengan melakukan

¹³ Abd Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan ber-etika*, (Cet. III; Yogyakarta: Graha Guru printika, 2011), h. 70.

komunikasi, koordinasi dan evaluasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru yang profesional.¹⁴

Faktor guru, wali kelas, dan peserta didik itu adalah salah satu hal yang mendukung dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 6 Kabupaten Tolitoli. Melihat dukungan dari guru dan wali kelas terciptanya suasana yang kondusif, dan melihat dukungan kinerja dari siswa yang patuh dan rajin sehingga guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya akan menjadi penghambat, jika diantara guru yang berada di sekolah tersebut, tidak ada kerja sama dan komunikasi yang baik dan dukungan motivasi dari kepala sekolah dengan warga sekolah.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi, bahwa guru hendaknya ketika berada di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati dan menjadi idola bagi para peserta didik, pelajaran apapun yang akan diberikannya hendaknya dapat menjadikan motivasi bagi peserta didik dalam proses pembelajaran, bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para peserta didik, peserta didik enggan menghadapi para guru yang tidak menarik sehingga pelajaran tidak dapat diserap sehingga peserta didik mulai bosan menghadapi pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut, kenyataan di

¹⁴Sofyawati, Guru Bahasa Indonesia di SMP Negeri 6 Kabupaten Tolitoli, Wawancara dengan peneliti di ruang guru, pada tanggal 27 juli 2011

kelas atau di masyarakat perlu dibiasakan sehingga setiap lapisan masyarakat dapat mengerti bila berhadapan dengan guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor guru, wali kelas, dan siswa yang selalu mendukung dan menghambat meningkatkan kinerja guru, ini juga sesuai hasil penelitian penulis kepada responden dengan tanggapan sering mendapat dukungan dari guru, wali kelas, dan siswa itu sendiri, untuk meningkatkan kinerja guru, dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik diperlukan perilaku yang baik dan memberikan contoh kepada peserta didik, namun kalau guru tidak memperlihatkan sifat yang terpuji, maka hambatan akan dirasakan ketika dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru ketika berada dalam ruang kelas.

Faktor disiplin dan tata tertib sekolah yang selalu mendukung dalam meningkatkan kinerja guru, suatu hal yang harus di taati. karena tingkat kedisiplinan yang tinggi serta mematuhi peraturan-peraturan yang diberlakukan pada sekolah, dua hal tersebut sangat penting harus dimiliki oleh setiap guru sebagai tenaga pendidik, sebab guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan tranfer nilai dan sekaligus sebagai pembimbing, yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam

belajar. Berkaitan dengan ini, sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar, dalam usahanya untuk mengatarkan anak didik ketaraf yang dicita-citakan.

Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan, guru harus selalu dibarengi dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta menaati setiap peraturan demi kepentingan peserta didik, serta sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik

Guru menyediakan makanan dan minuman rohani anak, akan tetapi yang memakan serta meminumnya adalah peserta didik itu sendiri, guru menyediakan bahan pelajaran, tetapi yang mengelolah dan mencerna adalah para peserta didik sesuai dengan bakat, kemampuan dan latar belakangnya masing-masing.

Kedudukan guru yang senantiasa relevan dengan zaman dan sampai kapan pun diperlukan. Kedudukan seperti itu merupakan penghargaan masyarakat yang tidak kecil artinya bagi para guru, tetapi juga sekaligus merupakan tantangan yang menuntut prestasi yang senantiasa terpuji dan teruji dari setiap guru, bukan saja di depan kelas, tidak saja di batas- batas pagar sekolah tetapi juga di tengah-tengah masyarakat.

Tampaknya masyarakat mendudukan guru pada tempat yang terhormat, dalam kehidupan masyarakat, yang membawa konsekwensi bahwa guru benar-benar dituntut untuk melaksanakan amanah dan tanggung jawabnya, baik dalam lingkungan sekolah maupun dalam lingkungan masyarakat

Oleh karena berdasarkan dari fakta-fakta hasil penelitian penulis, maka solusi yang diberikan:

1. Dampak positif, dengan solusi yang ada menimbulkan dampak positif antara lain:

- a. Proses pembelajaran menyenangkan menimbulkan minat belajar peserta didik lebih meningkat, sehingga termotivasi kepada dirinya untuk melakukan suatu perubahan yang positif.
- b. meningkatnya pemahaman peserta didik dalam proses pembelajaran sehingga terjadi intraksi antara peserta didik dengan guru ketika proses pembelajaran berlangsung.
- c. Dapat mencapai ketuntasan pembelajaran

2. Dampak negatif, Kurangnya minat peserta untuk belajar tingkat pemahaman mata pelajaran rendah terhadap mata pelajaran. Yang otomatis tidak tercapainya ketuntasan dalam proses pembelajaran. solusinya digunakan metode belajar yang efektif yang melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran, menggunakan alat atau media. dan melengkapi sarana dan prasarana dan buku yang menunjang kegiatan pembelajarann, guru aktif dalam proses pembelajaran, profesional dalam menggunakan metode dan model pembelajaran, sehingga peserta didik aktif dalam kegiatan pembelajaran, rajin mengikuti kegiatan MGMP, WORKSHOP, sehingga lebih profesional dalam bidangnya. Akibatnya, guru dapat termotivasi dan menghasilkan kinerja yang positif, yang berdampak kepada sekolah dan peserta didik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang motivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli penulis dapat simpulkan bahwa:

1. Motivasi kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli, dapat dilihat dari dua motif yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi yang paling menonjol yaitu dengan adanya (upah) dalam hal ini berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar yang dapat menunjang kebutuhan ekonomi bagi guru, misalnya kendaraan, rumah, dan lain sebagainya. berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam peningkatan motivasi guru, yaitu dengan bentuk perhatian dalam memberikan insentif, *reward* pujian dan penghargaan kepada setiap guru. Guru memiliki motivasi berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya, namun secara umum diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru sudah sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari data lapangan yang diperoleh penulis, namun secara khusus bahwa motivasi guru masih perlu ditingkatkan utamanya dalam proses pembelajaran.
2. Dampak kinerja guru di SMPN 6 Tolitoli dapat dilihat dari dua segi, yaitu dari segi proses dan dari segi hasil. Dari segi proses guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan peserta didik secara aktif dan dilihat dari segi gairah serta semangat mengajarnya juga rasa percaya diri, sedangkan dari segi hasil dapat di

lihat pada perilaku sebagian besar guru yang mengarah kepemenuhan kompetensi dasar yang lebih baik.

3. Faktor pendukung tidak lepas dari unsur internal dan eksternal, sarana dan prasarana, kurikulum dan metode, lingkungan, guru, dan peserta didik, faktor penghambat dapat diatasi dengan melakukan inovasi baru terhadap peningkatan kinerja guru di SMP 6 Tolitoli.

B. Implikasi Penelitian

Dalam implikasi penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran dan masukan kepada pihak yang berkepentingan dengan tetap memegang kepada kode etik yang sesuai dengan norma-norma umum, adapun implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya guru yang mengabdikan di SMP Negeri 6 Tolitoli dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, hendaknya guru yang paling senior memberikan contoh kepada guru junior, karena bagaimanapun juga guru yang senior lebih banyak pengalaman menghadapi peserta didik bila dibandingkan dengan guru junior, sehingga tujuan pembelajaran bisa tercapai apabila guru lebih meningkatkan motivasi kinerjanya.
2. Pemberian perhatian yang baik oleh kepala sekolah akan membangkitkan motivasi guru untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya khususnya yang berkaitan dengan pembelajaran dan program sekolah lainnya.

3. Dalam meningkatkan motivasi kinerja guru, perlu adanya usaha-usaha yang mendorong guru kearah sikap inisiatif, kreatif, dan inovatif. Dengan harapan kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk lebih meningkatkan profesinya agar hasil pembelajaran dapat lebih bermutu.
4. Untuk mengatasi kendala yang timbul, kepala sekolah diharapkan dapat melibatkan semua unsur yang terkait khususnya komite sekolah dalam menangani persoalan tersebut di lingkungan sekolah dan dapat meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait yang berkaitan dengan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Abdullah Bin Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah al-Ju'fi al-Bukhari, *Lijami' ash-sahahahi Al-Muktashar* (shahih Bukhari). Cet. I. Beirut Libanon : 1422 H.
- Ab-Abrasyi, Moh. *Athiyah Attarbiyah al Islamiah*, diterjemahkan oleh Bustami A.Gani dan Djohar Bahry dengan judul "*Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Cet. VII. Jakarta: Bulan Bintang, 1993.
- Ali, Muhammad. *Strategi Penelitian Pendidikan*. Cet. I. Bandung: Angkasa, 1993.
- Arikunto, Suharsimi *Manajemen Penelitian*, Cet. IV. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Arsyad, Azhar. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, 1996.
- B. Uno, Hamza. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cet. VIII. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Bochari, Mochtar. *Pendidikan dalam Pembangunan*, Cet.I. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya bekerjasama dengan IKIP Muhammadiyah Jakarta : Press, 1994.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah: Visi dan strategi Sukses Era Teknologi, Suatu Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan*, Cet.I. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Daradjat, Zakiah et al. *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. V. Bumi Aksara, 2004.
- Darmadi, Hamid. *Kemampuan Dasar Mengajar*, Cet. Bandung: Al-Fabeta, 2009.
- Departemen Agama R.I. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Cet. X Jawa Barat: Diponegoro 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. III. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

- E. Kast, Fremont dan James E. Rosenzweig. *Organization and management*. Diterjemahkan oleh A. Hasyim Ali “ *Organisasi dan Manajemen* Ed. IV. Cet II. Jakarta: Radar jaya Offset, 1991.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*, Cet.III. Yogyakarta: Graha Guru Printika, 2011.
- H. Mohamad Surya. *Profesi Keguruan*, Cet. I. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Riseacrh I*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*, Bandung: Rosdakarya, 2002.
- , *Proses Belajar Mengajar*, Cet. XI. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hamid Darmadi. *Kemampuan Dasar Mengajar*, Cet I. Bandung: Al-Fabeta, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*, CetV. Jakarta Sinar Grafika Offset, 2005.
- Judih, R. Gordon. *Diagnostik Approac to Organizational Behavioan*, Boston: Allyn and Baco 1993.
- Kartadinata, Abas, *Supervisor yang Sukses: Kiat-kiat Supervisor yang Berhasil, Dihargai dan Dihormati*, Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Koeswara, E: *Motivasi Teori dan penelitian*, Cet. I Jakarta: Penerbit, Angkasa 1986, Jhon Adair, *Kepemimpinan yang Memotivasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Komaruddin, *Manajemen Pengawasan Kualitas terpadu*, Cet. II. Jakarta: Rajawali, 1992.
- Kunanda. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan, (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Cet. VI. Jakarta: Raja Garafindo Persada, 2010.
- Manulang M. *Dasar-Dasar manajemen*. Cet. XV. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992.
- Moenir, As. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung, 1991.

- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Muhammad 'Isa, Kamal Khashaish Madrasah Nubuwwah, diterjemahkan oleh Chairul Halim, dengan judul “ *manajemen Pendidikan Islam*”, Cet, I. Jakarta: Fikahati Aneksa, t.th.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kinerja Kebijakan, Kinerja karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetetis menjelang Perdagangan bebas*, Cet I. Jakarta Rineka Cipta, 1991.
- Purwanto, M. Ngalim. *Psikologi Pendidikan*, Cet, XXIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2010.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cet, IV; Al-Fabeta, 2010.
- Uno, Hamza B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Cet,VIII. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan pengembangan kurikulum Tingkat satuan Pendidikan*. Edisi Pertama, Cet. II. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Cet, XIX. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Satori, Djam'an dan Aan Komaria, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. II; Bandung: Al-Fabeta, 2010.
- SEPMA, *Manajemen Organisasi Nirlaba*, Cet. II. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Shaleh, abd. Rosyad, *manajemen Dakwa Islam*, Cet. III. Jakarta: Bulan Bintang, 1993.
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Ed. VI, Cet. XXI. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Cet. II. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R dan D*, Cet. VI. Bandung: Al-Fabeta, 2008.
- Surya, Muhammad, *percikan Perjuangan Guru*, Cet. I. Semarang: Aneka Ilmu, 2003.

Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam*, Cet. II. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.

Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cet. X. Jakarta Grafika Offset, 2009.

Thoha, Bateman dkk, *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, Jakarta Media Komputindo. Thoha *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo persada, 2001.

Undang- Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (UURI No. 20 Tahun 2003) dan Peraturan Pelaksanaannya, Cet. I. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Wahjosumitdjo, *Kepemimpinan Faktor Diri dan Lingkungan kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jakarta: IKIP Jakarta, 2001.

Winardi, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cet. II. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2000.

Yuwono, Trisno dan Pius Abdullah. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Surabaya: Arkola, 1999.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Samsidar
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tgl. Lahir : Sabang, 11 Mei 1973
4. Pekerjaan/Jabatan : Guru SMK Nuansa Tolitoli
5. Alamat : Jln. Tadulako II no 42, Panasakan Tolitoli
6. Status Perkawinan :
 - a. Sudah Menikah
 - b. Nama Suami, Hambali Mansur S.Pd
 - c. Jumlah Anak 4 orang
 - Nurul Mushliha
 - Ahmad Muzammil
 - Moh. Rifqi Maulana
 - Moh. Riffat Zulmi
7. Riwayat pendidikan :
 - a. SDN 6 tahun (1986)
 - b. MTs. Bajugan 3 tahun (1989)
 - c. MAN Tolitoli, 3 Tahun (1992)
 - d. SI STAIN DATOKARAMA Palu 4 Tahun (1998)
8. Riwayat Pekerjaan :
 - a. Guru Pengganti 1999-2002
 - b. Guru Kontrak 2002- 2004
 - c. Guru PNS 2006- sekarang